

**SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA DAN SELF-CONTROL TERHADAP PERILAKU  
CYBERLOAFING**



**Disusun oleh:**

**Dimitrij Bryant Narahendra W**

**NIM. 125120307111068**

**PROGRAM STUDI S1 PSIKOLOGI**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**2018**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH STRES KERJA DAN SELF-CONTROL TERHADAP  
PERILAKU CYBERLOAFING

SKRIPSI

Disusun Oleh :

Dimitrij Bryant Narahendra Wororistya

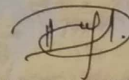
NIM. 125120307111068

Telah disetujui dan dinyatakan lulus dalam ujian sarjana

Pada tanggal **23 Januari 2019**

**Tim Penguji**

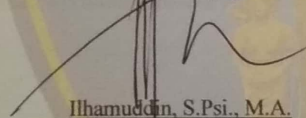
**Ketua Majelis Sidang Penguji,**



Selly Dian Widyasari, S.Psi., M.Psi., Psikolog

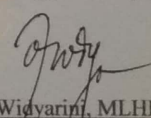
NIK. 2012088606132001

**Ketua Penguji**



Ilhamuddin, S.Psi., M.A.  
NIP.198407302010121004

**Anggota Penguji,**



Dr. Ika Widayanti, MLHR, Psikolog  
NIK. 2007106810042001

Malang, **14 FEB 2019**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Dekan**



Dr. Lenti Ludigdo, Ak

NIP. 19690314 199402 1 001

#### LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dimitrij Brynt Narahendra Wororistya

NIM : 125120307111068

Jurusan : Psikologi

Institusi : Universitas Brawijaya

Menyatakan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul  
“PENGARUH STRES KERJA DAN SELF-CONTROL TERHADAP  
PERILAKU CYBERLOAFING” benar-benar karya saya sendiri, bukan  
skripsi milik orang lain, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah  
dicantumkan sumbernya dan tertulis dalam daftar pustaka. Apabila  
dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya akan  
bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang  
diberlakukan Universitas Brawijaya.

Malang, 11 Februarin 2019

Yang membuat pernyataan,

Dimitrij Brynt Narahendra Wororistya

NIM. 125120307111068

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Adapun pembuatan Skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh kelulusan penulis dalam menempuh proses perkuliahan di Universitas Brawijaya Malang guna mendapatkan Sarjana Psikologi.

Tujuan dari pembuatan Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Stress Kerja dan Self-Control Terhadap Perilaku Cyberloafing*" ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pembaca pada khususnya dan masyarakat pada umumnya terhadap pengetahuan dan pemahaman mengenai perilaku *cyberloafing* serta keterkaitannya dengan stres kerja dan *self-control*.

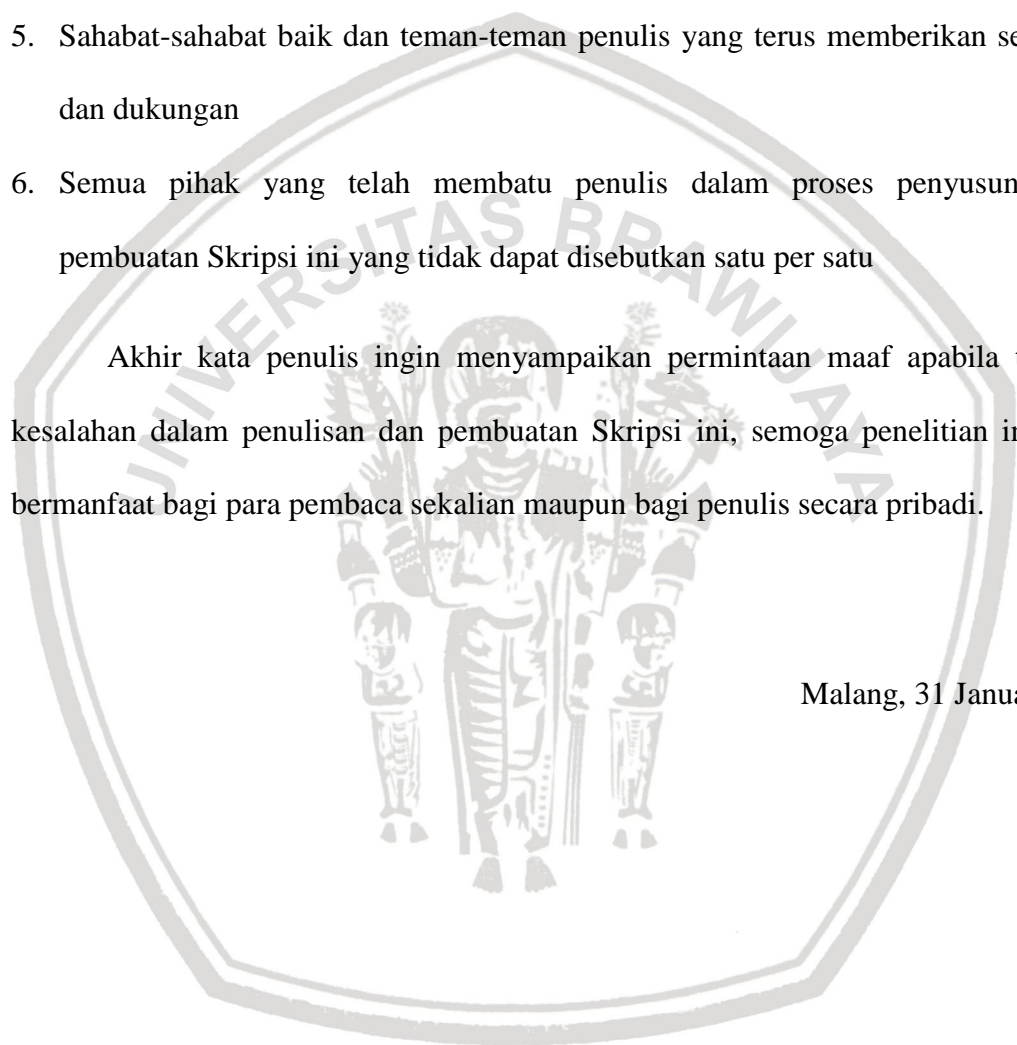
Penulis menyadari dalam penyusunan dan pembuatan Skripsi ini jauh dari sempurna karena keterbatasan penulis. Dalam penyusunan dan pembuatan Skripsi ini tidak terlepas juga dari bantuan berbagai pihak yang terlibat dan membantu proses penyusunan dan pembuatan Skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan dan pembuatan Skripsi dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Selly Dian Widyasari, S.Psi., M. Psi selaku Ketua Majelis Sidang Penguji Skripsi dan pembimbing penulis dalam memberikan bimbingan dalam menyelesaikan penulisan ini
2. Bapak Ilhamuddin, S.Psi., MA. selaku Ketua Penguji Skripsi yang dengan senantiasa membantu dalam memberikan arahan perbaikan skripsi ini hingga selesai

3. Ibu Dr. Ika Widyarini, MLHR., Psi. Selaku Anggota Penguji Skripsi yang dengan senantia membantu dalam memberikan arahan perbaikan skripsi ini hingga selesai
4. Ayah, Ibu di Malang maupun Bekasi, Patrick, Theo dan Fika yang tercinta serta seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan dukungan moril dan semangat yang luar biasa kepada penulis hingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik
5. Sahabat-sahabat baik dan teman-teman penulis yang terus memberikan semangat dan dukungan
6. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan dan pembuatan Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu

Akhir kata penulis ingin menyampaikan permintaan maaf apabila terdapat kesalahan dalam penulisan dan pembuatan Skripsi ini, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian maupun bagi penulis secara pribadi.

Malang, 31 Januari 2019





## PENGARUH STRES KERJA DAN *SELF-CONTROL* TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING*

Dimitrij Bryant N.W

Fakultas Ilmusosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya

[bryant.hendra@gmail.com](mailto:bryant.hendra@gmail.com)

Adanya teknologi diharapkan pegawai dapat bekerja lebih cerdas dan meningkatkan tempo kerja mereka, sehingga produktifitas akan meningkat. Penerapan teknologi internet ternyata memberikan masalah, salah satunya ialah perilaku kerja kontra produktif atau sering dikenal sebagai *cyberloafing*. Stres kerja dan *self-control* disinyalir merupakan salah faktor yang mempengaruhi terjadinya perilaku *cyberloafing*. Penelitian bertujuan mengetahui hubungan stres kerja dan *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan alat ukur skala stres kerja, *self-control* dan *cyberloafing*. Jumlah subyek sebanyak 55 orang pegawai administrasi rektorat Universitas Brawijaya Malang yang diperoleh melalui teknik *accidental sampling*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara *self-control* dan *cyberloafing* ( $r = -2,289$  dan  $p = ,026$ ) serta hubungan positif serta negatif antara stres kerja ( $r = 1,328$ ) dan *self-control* ( $r = -2,289$ ) secara simultan terhadap *cyberloafing* ( $p = 0,022$ ) dibuktikan dengan perhitungan regresi berganda (uji T dan F). Hal ini berarti semakin rendah *self-control* maka akan semakin tinggi *cyberloafing* serta semakin tinggi stres kerja maka akan semakin tinggi *cyberloafing*.

**Kata Kunci:** Perilaku *cyberloafing*, stres kerja, *self-control*.

## EFFECT OF WORK STRESS AND SELF-CONTROL ON CYBERLOAFING

Dimitrij Bryant N.W

Faculty of Social Science and Political Science, University of Brawijaya

[bryant.hendra@gmail.com](mailto:bryant.hendra@gmail.com)

Technology is expected to make employees work smarter and increase the tempo of their work, so that productivity will increase. The application of internet technology has turned out to be a problem, one of which is the counter-work task known as cyberloafing. Job stress and self-control are one of the factors that influence the issue of cyberloafing. The research related to knowing the relationship of work stress and self control to cyberloafing behavior. This research method uses a quantitative correlational method with work stress scale, self control and cyberloafing measuring instruments. The number of subjects as many as 55 administrative staff of the Malang UB rectorate were obtained through accidental sampling techniques. The results showed a negative relationship between self control and cyberloafing ( $r = -2,289$  and  $p = 0,026$ ) and positive and negative relationships between stressful work ( $r = 1,328$ ) and self control ( $r = -2,289$ ) with simultaneous cyberloafing ( $p = 0.022$ ) proven by multiple regression calculations (T and F test). This means that the higher self-control, the higher cyberloafing and the higher the work stress, the higher cyberloafing.

**Keywords:** cyberloafing, Work stress, self-control.

## DAFTAR ISI

Halaman Cover.....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar.....	ix
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah .....</b>	<b>8</b>
<b>C. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>8</b>
<b>D. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>8</b>
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis.....	9
<b>E. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>9</b>
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
<b>A. Cyberloafing.....</b>	<b>12</b>
1. Indikator perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	13
2. Penyebab Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	13
3. Dampak Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	15
<b>B. Stres Kerja.....</b>	<b>16</b>
1. Definisi Stres Kerja.....	16
2. Dampak Stres Kerja.....	20



3. Elemen-Elemen Stres Kerja.....	21
<b>C. Self-Control.....</b>	<b>22</b>
1. Definisi <i>Self-Control</i> .....	22
2. Elemen-elemen <i>self-control</i> .....	23
<b>D. Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>25</b>
<b>E. Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>26</b>
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
<b>A. DESAIN PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
<b>B. IDENTIFIKASI VARIABEL PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
<b>C. DEFINISI OPERASIONAL .....</b>	<b>28</b>
<b>D. PARTISIPAN.....</b>	<b>29</b>
1. Populasi .....	29
2. Sampel .....	29
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	29
<b>E. TAHAPAN PELAKSANAAN PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
1. Tahap Persiapan.....	30
2. Tahap Pelaksanaan.....	31
3. Tahap Tindak Lanjut.....	31
<b>F. INSTRUMEN PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
1. Skala Stres Kerja.....	31
2. Skala <i>Self-Control</i> .....	32
3. Skala <i>Cyberloafing</i> .....	32
<b>G. PENGUJIAN ALAT UKUR.....</b>	<b>32</b>

1. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur .....	32
2. Validitas .....	33
3. Daya Beda dan Reliabilitas.....	34
<b>H. ANALISIS DATA .....</b>	<b>35</b>
1. Uji Asumsi Klasik .....	35
2. Uji Hipotesis .....	36
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
<b>A. Hasil Penelitian .....</b>	<b>37</b>
1. Analisis Deskriptif.....	37
a. Analisis Deskriptif Berdasarkan Data Demografis Subjek Penelitian....	37
b. Analisis Deskriptif Berdasarkan Variabel $X_1$ , $X_2$ , Y.....	39
<b>B. Uji Asumsi .....</b>	<b>43</b>
1. Uji Linearitas .....	43
2. Uji Normalitas .....	44
3. Uji Heterokedatisitas .....	44
4. Uji Multikolinearitas.....	45
<b>C. Uji Hipotesis .....</b>	<b>45</b>
1. Uji T ( Uji Parsial) .....	46
2. Uji F ( Uji Simultan).....	47
<b>D. Pembahasan .....</b>	<b>47</b>
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>52</b>
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>52</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>53</b>

DAFTAR PUSTAKA.....	55
Lampiran .....	57



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Adapun pembuatan Skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh kelulusan penulis dalam menempuh proses perkuliahan di Universitas Brawijaya Malang guna mendapatkan Sarjana Psikologi.

Tujuan dari pembuatan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Stress Kerja dan *Self-Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing*" ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pembaca pada khususnya dan masyarakat pada umumnya terhadap pengetahuan dan pemahaman mengenai perilaku *cyberloafing* serta keterkaitannya dengan stres kerja dan *self-control*.

Penulis menyadari dalam penyusunan dan pembuatan Skripsi ini jauh dari sempurna karena keterbatasan penulis. Dalam penyusunan dan pembuatan Skripsi ini tidak terlepas juga dari bantuan berbagai pihak yang terlibat dan membantu proses penyusunan dan pembuatan Skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan dan pembuatan Skripsi dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Selly Dian Widyasari, S.Psi., M. Psi selaku Ketua Majelis Sidang Penguji Skripsi dan pembimbing penulis dalam memberikan bimbingan dalam menyelesaikan penulisan ini

2. Bapak Ilhamuddin, S.Psi., MA. selaku Ketua Penguji Skripsi yang dengan senantiasa membantu dalam memberikan arahan perbaikan skripsi ini hingga selesai
3. Ibu Dr. Ika Widyarini, MLHR., Psi. Selaku Anggota Penguji Skripsi yang dengan senantia membantu dalam memberikan arahan perbaikan skripsi ini hingga selesai
4. Ayah, Ibu di Malang maupun Bekasi, Patrick, Theo dan Fika yang tercinta serta seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan dukungan moril dan semangat yang luar biasa kepada penulis hingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik
5. Sahabat-sahabat baik dan teman-teman penulis yang terus memberikan semangat dan dukungan
6. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan dan pembuatan Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu

Akhir kata penulis ingin menyampaikan permintaan maaf apabila terdapat kesalahan dalam penulisan dan pembuatan Skripsi ini, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian maupun bagi penulis secara pribadi.

Malang, 31 Januari 2019



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Karakteristik Subjek Berdasarkan Data Demografis .....	40
Tabel 2. Persamaan Skor Hipotetik .....	41
Tabel 3. Deskriptif Data Hipotetik .....	42
Tabel 4. Deskriptif Data Empirik .....	42
Tabel 5. Kategorisasi Stres Kerja .....	43
Tabel 6. Kategorisasi <i>Self-Control</i> .....	44
Tabel 7. Kategorisasi <i>Cyberloafing</i> .....	44
Tabel 8. Tabel Linearitas .....	45
Tabel 9. Tabel Normalitas .....	46
Tabel 10. Tabel Heterokedasitas .....	46
Tabel 11. Tabel Multikolinearitas .....	47
Tabel 12. Uji t .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran .....	25
------------------------------------	----



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial saat ini hidup dalam kemudahan perangkat teknologi informasi seperti komputer, telepon pintar, dan tablet yang mana perangkat tersebut terhubung pada fasilitas internet (Baturay & Toker, 2015). Mengakses kemajuan dunia dengan media internet merupakan salah satu bentuk penyesuaian diri manusia sebagai manusia informasi untuk menunjukkan eksistensi bersosialisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Casstells (2005) bahwa teknologi berbasis komunikasi untuk mengirim dan menarik informasi memainkan peranan sentral untuk masyarakat saat ini. Sederhananya proses sosial saat ini mangacu pada jaringan informasi dunia maya sebagai prosesor dan distributor informasi pengetahuan yang ada.

Besarnya arus informasi dan distribusi yang ada pada dunia maya juga menarik persaingan antara perusahaan sebagai salah satu pelaku distribusi dan pengguna informasi yang intens. Perkembangan yang ada juga menyebabkan pertumbuhan perdagangan secara luas dan hal tersebut telah memberikan dampak percepatan dalam ekonomi global (Orhan & Fatih, 2015). Katz dan Kahn (1978) mengatakan bahwa masyarakat sebagai pengguna teknologi sangat penting dalam pertumbuhan organisasi karna memiliki dampak kontribusi pada kinerja dan keunggulan kompetitif perusahaan.

Adanya kemudahan tersebut pegawai diharapkan memiliki kemampuan untuk bekerja lebih cerdas dan dapat meningkatkan tempo kerja mereka, sehingga produktifitas akan meningkat (Al-Shuaibi, Shamsudin & Subramaniam, 2013). Terlepas dari kemudahan akses informasi di seluruh dunia ternyata hal tersebut memiliki beberapa kelemahan yang dibawa di dunia kerja atau tempat kerja seseorang. Malhotra (2013) mengatakan bahwa penerapan teknologi seperti internet dapat menimbulkan masalah baru, salah satunya adalah pegawai dapat terlibat dalam perilaku kerja kontra produktif atau sering dikenal sebagai *cyberloafing*. Orhan dan Fatih (2015) juga memperkuat statemen tersebut dengan mengatakan bahwa salah satu kelemahan dari perkembangan teknologi dan informasi adalah *cyberloafing*.

*Cyberloafing* mengacu pada penggunaan internet dengan memanfaatkan status kepegawaian selama jam kerja untuk terlibat dalam segala aktifitas kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan (Lim, 2002). Oleh sebab itu *cyberloafing* merupakan bentuk perilaku kontra produktif yang memungkinkan pegawai untuk melakukan kegiatan pribadi namun tetap terlihat seperti sedang bekerja keras di tempat kerjanya (Jia & Lia, 2015).

International Data Corporation menetapkan bahwa antara 30% dan 40% karyawan menggunakan internet organisasi mereka untuk tugas-tugas yang tidak terkait dengan pekerjaan (Li, Sarathy, Zhang & Luo, 2014) dan tercatat sebesar 30% perusahaan telah memberhentikan karyawan untuk perilaku *cyberloafing* (Al-Shuaibi dkk, 2013).

Menurut studi yang dilakukan di Indonesia, rata-rata seorang pegawai menggunakan waktu satu jam per hari untuk menjelajah dunia maya dan 20 jam lebih untuk *browsing* segala hal yang tidak ada sangkut pautnya dalam pekerjaan sama sekali. Jika dikalkulasi dalam sebulan, maka waktu yang dipergunakan adalah 2,5 hari kerja untuk mengakses segala hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Ardilasari & Firmanto, 2017). Adanya masalah tersebut mengakibatkan pegawai membuang waktu kerja mereka dan juga memberikan masalah pada organisasi, namun sebagai bentuk dari perkembangan teknologi maka hal tersebut tidak dapat dihindari (niaei dkk, 2014). Menurut Askew (2012) *cyberloafing* merupakan bentuk dari penarikan diri secara psikologis, sementara penarikan secara psikologis dijelaskan sebagai sebuah tidakan pelarian mental dari lingkungan kerja (fisher, 2004). Berdasarkan hal tersebut maka pegawai akan terlihat seperti sedang bekerja keras di mejanya, namun pada kenyataanya ia hanya membuat ilusi seakan ia terlihat seperti sedang bekerja keras (Jia & Lia, 2015). Oleh karena itu di Indonesia hal tersebut menjadi fakta umum yang harus dihadapi.

Dikarenakan *cyberloafing* dapat menyebabkan konsekuensi negatif bagi organisasi, maka penting bagi organisasi untuk memahami mengapa pegawai terlibat dalam *cyberloafing* di tempat kerja dan memahami faktor-faktor yang berkontribusi pada perilaku ini sehingga organisasi dapat secara efektif mengelola penggunaan internet karyawan di tempat kerja.



Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing* pada pegawai, yaitu faktor organisasi, situasional, dan individual (Ozler & Polat, 2012). Faktor organisasi adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja. Faktor ini meliputi ada atau tidaknya peraturan instansi mengenai penggunaan internet, ada atau tidaknya konsekuensi tertentu dari instansi jika terjadi *cyberloafing*, norma sosial dalam instansi, dukungan manajerial, dan karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai. Menurut penelitian lebih lanjut karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai juga memiliki peran penting terhadap terjadinya perilaku *cyberloafing* seperti jenis pekerjaan tertentu yang memunculkan ambiguitas peran dan adanya konflik dengan rekan, sehingga akan berdampak pada stres kerja (Blanchard & Henle, 2008).

Stres dapat didefinisikan sebagai tekanan yang dialami oleh seorang individu sebagai hasil dari organisasi dan pekerjaan tertentu dalam bentuk tuntutan dan kendala yang telah ada ditempatkan pada mereka (Kahn dkk, 1964). Kajian sebelumnya menunjukkan bahwa stres dihadapi oleh pegawai mempengaruhi mereka tidak hanya secara mental tetapi juga secara fisik. Penelitian lain menunjukkan bahwa jika karyawan mengalami stres di tempat kerja akan mempengaruhi fisik mereka serta kesehatan mental yang pada akhirnya mempengaruhi keinginan dan pekerjaan karyawan (Hang-yue dkk, 2005).

Stres sebenarnya sangat dibutuhkan untuk memacu kinerja dan rasa tanggung jawab, namun tingkat stres yang tinggi dapat menimbulkan efek negatif. Untuk menghindari situasi tertekan tersebut maka pegawai akan mudah terlibat praktek *cyberloafing* (Sawitria, 2012). Ketegangan, depresi dan ketidakpuasan bisa terjadi apa bila seseorang tidak dapat mengatasi penyebab stresnya, sehingga untuk mengatasi dan mengalihkan stres, seseorang akan cenderung melakukan koping atau dalam hal ini *cyberloafing* (Blanchard & Henle, 2008). Oleh karena itu tuntutan lingkungan juga dianggap sebagai salah satu penyebab stres.

Sementara untuk faktor situasional juga akan mempengaruhi munculnya *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* biasanya terjadi apabila individu memiliki akses internet di tempat kerja, hal inilah yang memediasi munculnya perilaku tersebut (Weatherbee, 2010). Salah satu faktor situasional adalah kedekatan hubungan dengan atasan. Kedekatan hubungan dengan atasan di kantor secara tidak langsung akan mempengaruhi *cyberloafing*. Kedekatan baik secara psikologis maupun hubungan personal dinilai dapat menimbulkan bias dalam hubungan profesional. Bias tersebut dapat terjadi tergantung pada persepsi pegawai mengenai kontrol instansi terhadap perilakunya, termasuk ada atau tidaknya sanksi dan peraturan perusahaan (Ozler & Polat, 2012).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah faktor individual. Faktor ini mencakup banyak hal yaitu persepsi dan sikap

pegawai terhadap internet, habits (kebiasaan), faktor demografis, dan trait (sifat) personal pegawai. Apabila dilihat dari sifat karyawan, maka sifat seperti shyness (perasaan malu), loneliness (kesepian), isolation (isolasi), *self-control*, harga diri, dan locus of control dapat mempengaruhi bentuk dari penggunaan internet pegawai (Ozler & Polat, 2012).

Pada faktor internal rasa otonomi dan pengendalian diri yang kondusif dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja dari pegawai (Baard dkk., 2004). *Self-control* atau pengendailian diri (Ozler & Polat, 2012) pada dasarnya adalah suatu mekanisme yang dapat membantu idividu dalam mengatur dan mengarahkan perilaku. Menurut Goldfried & Marbaum (dalam Zulkarnain, 2002), *self-control* diartikan sebagai kemampuan individu untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa ke arah hal positif. Swanepoel (2012) mangatakan bahwa kekuatan karakter pegawai seperti *self-control* dan integritas berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki *self-control* dan integritas yang tinggi lebih jarang terlibat dalam perilaku menyimpang di kantor (Swanepoel, 2012).

Pegawai yang memiliki *self-control* yang rendah (Gottfredson & Hirschi, 1990) akan cenderung impulsif, lebih suka melakukan aktivitas fisik yang tidak membutuhkan keahlian tertentu sehingga tindakan yang dilakukan sering kali beresiko tinggi. Selain itu rendahnya *self-control* menjadikan seseorang hanya fokus pada kebutuhan diri sendiri dan egois, sehingga rentan

mengalami frustrasi dan temperamental. Orang-orang seperti itu cenderung akan menghindari pekerjaan sulit dan membutuhkan pemikiran kognitif. Oleh karenanya pegawai yang memiliki *self-control* rendah cenderung lebih mungkin melakukan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja. Sedangkan pegawai yang memiliki *self-control* tinggi cenderung mempertimbangkan konsekuensi dari perbuatan yang akan dilakukan dan lebih berhati-hati dalam bekerja sehingga lebih peka terhadap kebutuhan orang lain. Berdasarkan penjelasan tersebut maka, seseorang dengan *self-control* yang baik mampu mengatur emosinya, serta gigih dan tekun dalam bekerja dan jarang melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja, seperti *cyberloafing* (Swanepoel, 2012).

Sebuah penelitian dari Katlynn (2017) mengutarakan bahwa stres dan *self-control* memiliki sebuah hubungan saling terkait. Pendapat tersebut disampaikan juga oleh Oaten dan Cheng (2005) yang mengambil sebuah populasi mahasiswa dimana seseorang dengan stres yang cukup tinggi dapat menghasilkan kontrol diri yang kurang dibandingkan dengan seseorang yang tidak mengalami stres. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan seseorang tidak dapat mengontrol penyebab stresnya, sehingga mengakibatkan seseorang akan cenderung untuk kekurangan kontrol terhadap dirinya.

Sebaliknya *self-control* juga memberikan reaksi terhadap stres yang dialami. Pandangan tersebut disampaikan oleh Gallad dan Wood (2015), bahwa seseorang dengan *self-control* yang baik mampu untuk berpikir dan

berpikir sebelum bereaksi, sehingga akan mampu mengendalikan stresnya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hamama, Ronen, dan Rahav (2008) juga menemukan bahwa seseorang yang mengalami *role overload* (jenis stres) dan memiliki *self-control* yang lebih tinggi tidak begitu cemas dan memiliki sedikit gejala psikosomatis.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah stres kerja mempengaruhi perilaku *cyberloafing*?
2. Apakah *Self-control* mempengaruhi perilaku *cyberloafing*?
3. Apakah stres kerja dan *Self-control* secara simultan mempengaruhi perilaku *cyberloafing*?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *Self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk ilmu psikologi.
  - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap keilmuan terkait pengaruh yang ditimbulkan dari stres kerja dan *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*.



## 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan kepada pembaca tentang stres kerja, *Self-Control*, dan *cyberloafing*.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi karya tulis ilmiah yang berguna untuk kemajuan teori stres kerja, *Self-Control*, dan *cyberloafing*

## E. Penelitian Terdahulu

1. Noratika Ardilasari dan Ari Firmanto (2017) Hubungan *Self-control* dan Perilaku *Cyberloafing* pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi terapan Vol. 5, No.01 Januari 2017* ISSN: 2301-8267

Penelitian ini menguji hubungan *self-control* dan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil. Metode penelitian yang dipergunakan yaitu dengan desain kuantitatif korelasional, dimana penelitian tersebut mempelajari hubungan *self-control* dan perilaku *cyberloafing*. Selain itu penelitian ini memberikan informasi hasil yang menunjukkan bahwa , *Self-Centeredness* memiliki peran yang besar dari elemen *self-control*.

2. Madiha Arshad, Muhammad Aftab, dan Hifza Bukhari 2016. The Impact of Job Characteristics and Role Stressors on *Cyberloafing*: The Case of Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 6, Issue 12, December 2016* ISSN 2250-3153

Penelitian ini menguji stressor kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap perilaku *cyberloafing*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dimana peneliti mencoba mencari tahu pengaruh mana yang lebih besar terhadap perilaku *cyberloafing*. Dari penelitian diketahui bahwa ketidakjelasan pekerjaan dan konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

3. Christine A. Henle dan Anita L. Blanchard 2008. The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on *Cyberloafing*. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 20, No. 3 Fall 2008, pp. 383-400

Penelitian ini mencoba menguji pengaruh dari stresor kerja dan sanksi organisasi terhadap perilaku *cyberloafing*. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian yang dipergunakan yaitu kuantitatif dimana peneliti mencoba mencari tahu pengaruh mana yang lebih besar terhadap perilaku *cyberloafing*. Penelitian ini menguatkan bahwa semakin banyak ambiguitas peran dan konflik peran yang dirasakan karyawan maka akan cenderung untuk melakukan perilaku *cyberloaf*.

4. Zhang H, Zhao H, Liu J, Xu Y, and Lu H September 2015. The dampening effect of employees' future orientation on *cyberloafing* behaviors: the mediating role of self-control. *Frontiers in Psychology*. Vol 6. Article 1482.

Penelitian ini mencoba menguji pengaruh dari masa depan yang telah direncanakan oleh pegawai dengan dimoderatori oleh kontrol diri. Metode

penelitian yang dipergunakan adalah kuantitatif dimana penelitian ini mencari hubungan antar masa depan dan perilaku *cyberloafing* dengan imoderatori kontrol diri. Dari hasil penelitian tersebut didapat bahwa seseorang dengan kontrol diri/*self-control* yang baik cenderung lebih dapat mengendalikan perilaku *cyberloafing* mereka.

5. Hunik Sri Runing Sawitri 2012. Role of Internet Experience in Moderating Influence of Work Stressor on *Cyberloafing*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2012, vol 57. Article 320 – 324

Penelitian ini mencoba menguji stres kerja pada perilaku *cyberloafing* dengan dimoderatori oleh pengalaman penggunaan internet. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap pegawai dengan moderasi dari pengalaman menggunakan internet. Hasil dari penelitian ini mengemukakan bahwa peran ambiguitas peran memungkinkan seseorang menjadi tidak puas dengan apa yang dikerjakan, mengalami kecemasan dan untuk mengatasi hal tersebut pegawai akan cenderung menggunakan *cyberloafing*.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Cyberloafing*

Internet merupakan hal yang umum bagi pegawai, sehingga pegawai cenderung menggunakan internet sebagai hiburan dan bertujuan melakukan pekerjaan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya (Blanchard dan Henle, 2008). Ada beberapa istilah lain yang biasa dipergunakan untuk menggambarkan perilaku *cyberloafing* yaitu *cyberslacking*, *non-work related computing*, *cyberbludging*, *on-line loafing*, *internet deviance*, *problematic Internet use*, *personal web usage at work*, serta *internet adiction*, *internet abuse* serta *internet addiction* (Kim & Sahara, 2011).

Menurut Blanchard dan Henle (2008) *cyberloafing* merupakan penggunaan email maupun internet yang sama sekali tidak berhubungan dengan pekerjaan kegiatan tersebut dilakukan dengan cara berselancar di dunia maya selama waktu kerja serta membuat pegawai tidak menyelesaikan tuntutan pekerjaannya (Lim dan Chen, 2009).

Askew (2009) memaparkan bahwa *cyberloafing* terjadi ketika pegawai diminta untuk benar-benar bekerja, namun pegawai tersebut malah terlibat dalam kegiatan lain seperti chatting, membuka facebook, dan menonton video di *Youtube*. *Cyberloafing* sendiri adalah sebuah perilaku yang dilakukan oleh pegawai dalam menggunakan berbagai jenis media komputerisasi (seperti

desktop, *smarth-phone*, tablet) saat bekerja untuk aktivitas non-destruktif dan atasan tidak menganggap perilaku tersebut berhubungan dengan pekerjaannya (Askew, 2012).

#### 1. Indikator perilaku *Cyberloafing*

Blanchard dan Henle (2008) membagi *cyberloafing* menjadi dua dilihat dari intensitas perilakunya, dikategorikan menjadi dua yaitu:

##### a. *Minor Cyberloafing*

yaitu tipe yang pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet secara umum dan tidak berkaitan dengan pekerjaan. Contohnya adalah mengirim dan menerima email pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbarui status jejaring sosial (seperti facebook dan twitter), serta berbelanja online.

##### b. *Serious Cyberloafing*

yaitu tipe pegawai yang terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet dan bersifat lebih berbahaya karena bersifat melanggar norma instansi serta berpotensi ilegal. Contohnya adalah judi online, mengelola situs milik pribadi, serta membuka situs yang mengandung pornografi.

##### c. Penyebab Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Ozler & Polat (2012), terdapat tiga faktor munculnya perilaku *cyberloafing* yaitu:



### 1) Faktor Individual

Berbagai atribut dalam diri individu tersebut antara lain persepsi dan sikap, sifat pribadi yang meliputi *shyness*, *loneliness*, *isolation*, *self-control*, harga diri dan *locus of control*, kebiasaan dan adiksi internet, faktordemografis, keinginan untuk terlibat, norma social dan kode etik personal.

### 2) Faktor Organisasi

Faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan pegawai untuk melakukan *cyberloafing* yaitu pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma *cyberloafing*, sikap kerja pegawai dan karakteristik pekerjaan yang pegawai lakukan.

### 3) Faktor Situasional

Perilaku menyimpang internet biasanya terjadi ketika pegawai memiliki akses terhadap internet di tempat kerja sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang memediasi perilaku ini. (Weatherbee, 2010). Salah satu faktor situasional adalah kedekatan jarak, seperti jarak ruangan pegawai dengan atasan. Kedekatan jarak dengan atasan di kantor secara tidak langsung akan mempengaruhi *cyberloafing*. Hal ini tergantung pada persepsi pegawai mengenai kontrol instansi terhadap perilakunya, termasuk ada atau tidaknya sanksi dan peraturan instansi.

#### 4) Dampak Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Blanchard & Henle (dalam Nisaurrahmadani, 2012) perilaku *cyberloafing* ditempat kerja terdapat beberapa dampak, yakni:

- a) Kreativitas yang meningkat.
- b) Mengurangi produktivitas dapat membuat pegawai menggunakan metode lain dalam melalaikan tugas dengan teknologi modern tanpa harus terlihat keluar masuk ruangan, dan terlihat aktif sepanjang jam kerja di depan komputer.
- c) Degradasi kinerja sistem komputer dan jaringan internet instansi yang berlebihan dapat menyebabkan kelebihan sumberdaya komputasi dan efek selanjutnya adalah menurunkan bandwidth atau kecepatan akses internet.
- d) Cyberloafer berpotensi untuk memunculkan masalah kriminal hukum lainnya seperti pelecehan seperti, email lelucon seorang pegawai yang mengandung seks atau rasis, pelanggaran hak cipta misalnya pegawai menggunakan seorang pekerja yang memberitakan kebohongan tentang seorang atasan di chat room, dan melalaikan pekerjaan (Blanchard & Henle, 2008).

## **B. Stres Kerja**

### **1. Definisi Stres Kerja**

Stres menunjukkan adanya tekanan atau kekuatan pada tubuh. Dalam psikologi, stres digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisme agar ia beradaptasi atau menyesuaikan diri. Stres kerja merupakan tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson dkk, 2011). Cooper dan ella (2010) berpendapat bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Dari beberapa definisi diatas menurut para ahli bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan perusahaan

### **2. Penyebab Stres Kerja**

Stres bisa positif dan bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja. Stres bisa positif dan bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja, beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan atau stres yang menghalangi dalam mencapai tujuan.

Ada empat penyebab stres kerja menurut Gibson dan kawan-kawan (2011) yaitu :

a. Lingkungan fisik

Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu, dan udara terpolusi.

b. Individual

Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:

1) Konflik peran

Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan- pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang- orang yang tidak cocok.

2) Peran ganda

Untuk dapat bekerja dengan baik, para pegawai memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan ataukah tidak. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban- kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

3) Beban kerja berlebih

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak hal untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih

yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar yang dituntut terlalu tinggi.

4) Tidak adanya kontrol

Suatu stresor besar yang dialami banyak pekerja adalah tidak adanya pengendalian atas suatu situasi. Sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

5) Tanggung jawab

Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stresor.

6) Kondisi kerja

c. Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

d. Organisasional

Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus. Selain itu dijelaskan penyebab umum stres kerja, yaitu :

1) Sifat Pekerjaan

- a) Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan merasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.
- b) Ancaman pribadi. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang merasa terancam kebebasannya.
- c) Percepatan. Stres bisa terjadi apabila ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.
- d) Ambiguitas. Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan, akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
- e) Umpan balik. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat pegawai tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan pegawai.



## 2) Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada pegawai belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian pegawai justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasakan ketidak pastian dan ketidak mampuan dalam bertindak. Hal ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

## 3) Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami di rumah, seperti ketidak cocokan suami istri, masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang dan merupakan sumber stres bagi seseorang.

## 3. Dampak Stres Kerja

Jika individu mengalami stres, maka individu menunjukkan gejala-gejala baik secara fisik, psikis maupun gejala yang tampak dan perilaku, gejala ini dapat dikatakan juga sebagai akibat dan stres yang sedang dialami. Robbin (2010) mengemukakan bahwa individu yang sedang mengalami stres akan menunjukkan gejala-gejala sebagai berikut:

### a. Fisiologis

Adanya respon seperti perubahan-perubahan kimiawi tubuh.

### b. Psikologis

Munculnya reaksi seperti ketegangan, merasa bosan, cemas, lelah dan tidak berdaya

c. Perilaku

Munculnya tindakan seperti ceroboh, sering menggerak-gerakan kaki, perubahan pola tidur, makan, kecanduan merokok, mudah panik dan lain-lain.

d. Elemen-Elemen Stres Kerja

Dimensi stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Dimensi dan stres kerja menurut Cooper (dikutip oleh Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2010), yaitu :

- 1) Kondisi pekerjaan
  - a) Beban kerja dalam faktor internal
  - b) Beban kerja dalam faktor eksternal
  - c) Jadwal kerja
- 2) Peran
  - a) Ketidak jelasan peran
- 3) Faktor interpersonal
  - a) Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang baik
  - b) Perhatian manajemen terhadap hasil kerja pegawai
- 4) Perkembangan karier
  - a) Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
  - b) Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya

- c) Keamanan pekerjaan
- 5) Struktur organisasi
  - a) Struktur organisasi membantu pegawai memahami lingkungan kerja
  - b) Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi
  - c) Keterlibatan dalam membuat keputusan.

### C. *Self-Control*

#### 1. Definisi *Self-Control*

*Self-control* merupakan salah satu fungsi pusat yang berada dalam diri individu. *Self-control* dapat dikembangkan dan digunakan individu untuk mencapai kesuksesan dalam proses kehidupan. Pengaruh *self-control* terhadap timbulnya tingkah laku dianggap cukup besar, karena salah satu hasil proses pengontrolan diri seseorang adalah tingkah laku yang tampak (Zulkarnain, 2012). Atribut stabil manusia yang dikarakteristikan dengan pengaturan kognisi, afeksi, dan perilaku menuju pemenuhan tujuan-tujuan tertentu individu. Individu yang memiliki *self-control* rendah adalah orang-orang yang cenderung memiliki orientasi “here and now”, lebih memilih menyelesaikan sesuatu secara fisik daripada mengandalkan kognitif, senang terlibat dalam aktivitas berbahaya, kurang sensitif dengan kebutuhan orang lain, lebih memilih jalan pintas dibandingkan dengan hal-hal kompleks, serta memiliki toleransi yang rendah terhadap sumber-sumber frustrasi (Gottfredson & Hirschi, 1990).

## 2. Elemen-elemen *self-control*

Gottfredson dan Hirschi (1990) menyatakan enam aspek elemen low *self-control* yang menjadi ciri-ciri individu yang memiliki *self-control* rendah, enam elemen tersebut adalah:

### a. *Impulsiveness*

Yaitu individu ini memiliki orientasi “here and now”. Individu tidak mempertimbangkan konsekuensi negatif dari perbuatan yang akan dilakukannya. Seseorang akan mudah tergoda untuk sesuatu yang menyenangkan.

### b. *Preference for Physical Activity*

Menjelaskan individu dengan *self-control* yang rendah lebih memilih kegiatan yang tidak membutuhkan keahlian tertentu dibandingkan mencari aktivitas yang membutuhkan pemikiran (kognitif). Individu ini senang melakukan aktivitas secara fisik dibandingkan aktivitas mental.

### c. *Risk-Seeking Orientation*

Menjelaskan bahwa individu dengan *self-control* yang rendah suka terlibat dalam aktivitas-aktivitas fisik yang beresiko, menyenangkan, dan menegangkan. Mereka melakukan tindakan sembunyi-sembunyi, berbahaya, atau manipulatif. Oleh karena itu, individu yang memiliki *Self-control* rendah cenderung pemberani dan aktif.

d. Self-Centeredness

Yaitu individu dengan *self-control* yang rendah cenderung mementingkan diri sendiri. Individu ini juga kurang peka terhadap penderitaan dan kebutuhan orang lain. Individu ini sering tidak bersikap ramah, atau dengan kata lain, cenderung kurang peduli dalam pembinaan hubungan dengan orang lain. Tindakan mereka merupakan refleksi dari self-interest (minat pribadi) atau untuk keuntungan pribadi.

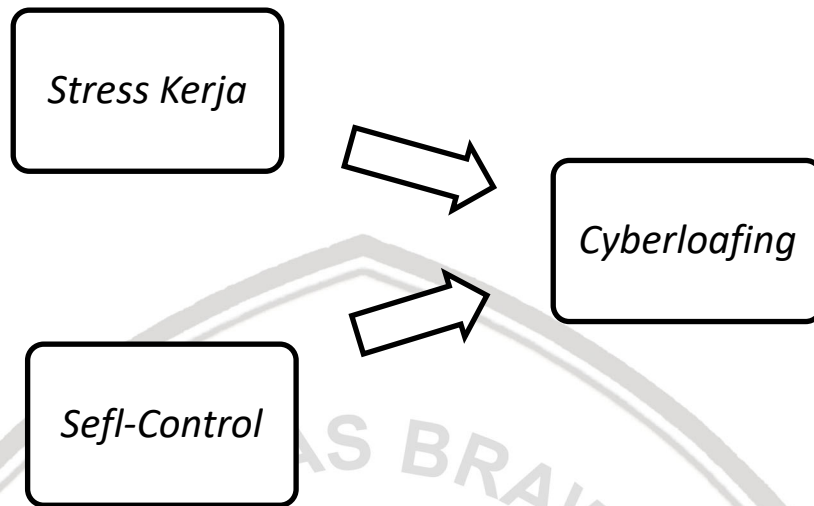
e. Preference for Simple Tasks

Yaitu individu dengan *Self-control* yang rendah akan cenderung menghindari tugas-tugas sulit yang membutuhkan banyak pemikiran. Individu ini lebih menyukai tugas sederhana yang dapat diselesaikan dengan mudah. Dapat dikatakan bahwa individu yang memiliki *Self-control* rendah cenderung kurang rajin, gigih, atau tekun dalam melakukan suatu tindakan. Mereka lebih mencari kepuasan hasrat yang mudah dan sederhana.

f. Short-Tempered

Menjelaskan individu dengan *self-control* yang rendah cenderung rentan mengalami frustrasi, emosi mudah meledak, dan temperamental. Ketika terlibat permasalahan dengan orang lain, individu yang memiliki *Self-control* rendah cenderung kesulitan untuk menyelesaikannya secara verbal.

#### D. Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

*Cyberloafing* merupakan perilaku menyimpang di tempat kerja dengan menggunakan status sebagai pegawai untuk menjelajah dunia maya demi kepentingan pribadi. *Cyberloafing* merupakan bentuk dari penarikan diri secara psikologis. *Cyberloafing* dapat terjadi saat seseorang merasa stres akibat tertekan oleh tugas yang dibebankan dan tidak memiliki kontrol diri yang baik.

Secara psikologis terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* yaitu stres kerja dan *self-control*. stres dan *self-control* memiliki sebuah hubungan saling terkait. Seseorang dengan stres yang cukup tinggi dapat menghasilkan kontrol diri yang kurang dibandingkan dengan seseorang yang tidak mengalami stres. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan seseorang tidak dapat mengontrol penyebab stresnya, sehingga mengakibatkan seseorang akan cenderung untuk kekurangan kontrol terhadap dirinya.

Sebaliknya *self-control* juga memberikan reaksi terhadap stres yang dialami. Seseorang dengan *self-control* yang baik mampu untuk berpikir



dan berpikir sebelum bereaksi, sehingga akan mampu mengendalikan stresnya.

Stres sendiri merupakan hasil tekanan yang dialami oleh seorang individu sebagai hasil dari organisasi dan pekerjaan tertentu dalam bentuk tuntutan dan kendala yang dibebankan. Tingkat stres yang cenderung tinggi dan tidak dapat diatasi akan memicu pengaruh fisik serta kesehatan mental yang pada akhirnya mempengaruhi keinginan dan pekerjaan karyawan. Untuk mengatasi dan mengalihkan stres, seseorang akan cenderung melakukan koping atau dalam hal ini *cyberloafing*.

Sementara seorang dengan *self-control* yang baik mampu mengatur emosinya, serta gigih dan tekun dalam bekerja dan jarang melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja, seperti *cyberloafing*. *Self-control* yang merupakan suatu mekanisme positif dapat membantu individu dalam mengatur dan mengarahkan perilaku. Pegawai yang memiliki *self-control* rendah akan cenderung impulsif, lebih suka melakukan aktivitas fisik. Oleh karena hal tersebut maka saat seseorang tidak memiliki kontrol diri yang penuh terhadap dirinya ia akan cenderung untuk mengedepankan keinginan-keinginan pribadinya dan mengesampingkan tugas yang dibebankan.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh *Self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh stres kerja dan *Self-control* secara simultan terhadap perilaku *cyberloafing*.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. DESAIN PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada data – data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2012), sedangkan kuantitatif korelasional adalah Penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Purwanto 2010). Subana dan Sudrajat (2005) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendiskripsikan statistic, dan untuk menunjukkan hubungan antar variable dan adapula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal.

##### **B. IDENTIFIKASI VARIABEL PENELITIAN**

Variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variable bebas atau variable independen ( $X_1$ ): Stres Kerja  
 $(X_2)$ : *Self-Control*
2. Variable terikat atau variable dependen ( $Y$ ): *Cyberloafing*

### C. DEFINISI OPERASIONAL

#### 1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan tanggapan psikis dan fisik yang diberikan oleh seseorang dalam menanggapi stimulus tekanan yang berlebihan pada lingkungan kerja maupun masyarakat. Stres kerja dapat disebabkan karena adanya ketidaknyamanan pada faktor kondisi pekerjaan, peran, interpersonal, perkembangan karir dan struktur organisasi.

#### 2. *Self-Control*

*Self-control* merupakan atribut diri manusia yang dapat dikarakteristikan dengan pengaturan kognisi, afeksi, dan perilaku menuju pemenuhan tujuan-tujuan tertentu dari individu. Individu dengan *self-control* yang tidak baik akan cenderung akan menyelesaikan sesuatu secara fisik, impulsif, egois, dan memiliki pemikiran yang pendek dalam menyelesaikan suatu hal dari pada mengandalkan kognitif.

#### 3. *Cyberloafing*

*Cyberloafing* atau *cyberslacking*, merupakan kegiatan yang dilakukan pada saat jam kerja dan tidak memiliki hubungan sama sekali dengan pekerjaan. Kegiatan ini biasanya terjadi dengan memanfaatkan fasilitas kantor seperti internet dan personal computer untuk mengalihkan pekerjaan terhadap hal yang sifatnya berupa hiburan atau kesenangan. *Cyberloafing* dikategorikan menjadi dua, yaitu *major cyberloafing* dan *minor cyberloafing*.

## D. PARTISIPAN

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah pegawai rektorat Universitas Brwijaya Malang. Kantor rektorat merupakan badan pusat instansi di setiap Universitas di Indonesia. Pegawai Universitas Brawijaya Malang terdiri dari dua tipe pegawai yaitu honorer dan PNS yang mana walaupun merupakan salah satu Universitas Negeri tidak semua pegawai merupakan PNS. Populasi penelitian ini merupakan pegawai Rektorat baik honorer maupun PNS.

### 2. Sampel

Sampel penelitian ini adalah pegawai rektorat Universitas Brawijaya Malang yang bertugas di bagian administrasi. Pegawai haruslah bekerja di dalam ruangan dan menggunakan laptop atau personal computer (PC) saat mengerjakan tugas-tugasnya yang memungkinkan untuk melakukan *cyberloafing*.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*. Pengambilan sampel didasarkan pada kebijakan yang dilakukan rektorat Universitas Brawijaya untuk pembagian skala ukur, siapa saja yang dianggap tepat dan secara dapat dijadikan sampel. Partisipan

diminta untuk mengisi skala berdasarkan anjuran dan rekomendasi dari Universitas Brawijaya.

## **E. TAHAPAN PELAKSANAAN PENELITIAN**

### **1. Tahap Persiapan**

#### **a. Kajian Pustaka**

Peneliti terlebih dahulu mencari tema penelitian, judul dan menentukan variable penelitian. Sumber yang digunakan adalah melalui jurnal, artikel dan literature. Selanjutnya menentukan kerangka teori serta penelitian terdahulu yang menjadi dasar peneliti dan untuk menyusun proposal penelitian.

#### **b. Menentukan Sampel dan Desain Pelatihan**

Pada tahap ini peneliti merencanakan metode penelitian, desain penelitian, dan metode analisis data. Selain itu, penentuan populasi sampling dan teknik sampling juga dilakukan dalam tahap ini.

#### **c. Menyiapkan Alat Ukur**

Peneliti menyusun alat ukur berdasarkan kerangka teori yang sudah disusun. Penyusunan ini dimulai dari pembuatan *blue print* yang berisi dimensi dan indikator dari variable yang digunakan dalam penelitian yaitu stres kerja, *self-control* dan *cyberloafing*. Selanjutnya melakukan uji coba untuk mengetahui aitem yang tidak dipakai dan harus dihapus karena tidak relevan, beserta uji validitas dan reliabilitas skala yang disusun.



## 2. Tahap Pelaksanaan

Selanjutnya peneliti melakukan pengambilan data dengan menggunakan skala stres kerja, *self-control* dan *cyberloafing* yang sudah di uji coba sebelumnya. Skala ini disebarkan secara langsung kepada pegawai rektorat Universitas Brawijaya yang sesuai dengan kriteria.

## 3. Tahap Tindak Lanjut

### a. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 17 for Windows. Pada tahap ini peneliti melakukan uji asumsi klasik sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas *Komolgorov-Smirnov*, uji linear dengan uji F dan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser. Selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis dengan regresi linier berganda.

### b. Interpretasi dan Pembahasan Hasil Analisis Statistik

Hasil yang didapatkan melalui pengolahan statistik akan diinterpretasikan dan dibahas dengan menggunakan teori dan penelitian yang sudah ada dengan menganalisis dinamika antar variable yang diteliti

## F. INSTRUMEN PENELITIAN

### 1. Skala Stres Kerja

Aitem alat ukur variable stres kerja yang digunakan pada penelitian ini mengambil aitem – aitem skala yang diadaptasi dari Jianli Wang (2001). Responden akan diberi beberapa pernyataan pada masing-masing poin.



Selanjutnya, responden diminta memilih jawaban dari empat pilihan jawaban mulai dari benar hingga tidak benar. Pernyataan *favorable* diberiskor satu untuk jawaban tidak benar hingga 4 untuk pilihan sangat benar.

## 2. Skala *Self-Control*

Peneliti melakukan pengukuran *self-Control* dengan menggunakan skala milik Tangney (2004). Responden diminta untuk memilih jawaban dari empat jawaban yang sudah ada mulai dari jawaban tidak setuju sampai sangat setuju. Pernyataan *favorable* diberi skor satu untuk jawaban sangat tidak setuju hingga tujuh untuk pilihan jawaban sangat setuju. Untuk pernyataan *unfavorable* diberi skor sebaliknya.

## 3. Skala *Cyberloafing*

Peneliti melakukan pengukuran *cyberloafing* dengan mengadaptasi skala Lim (2002). Responden diminta untuk memilih jawaban dari empat jawaban yang sudah ada mulai dari jawaban tidak benar sampai sangat benar. Pernyataan *favorable* diberi skor satu untuk jawaban sangat tidak setuju hingga tujuh untuk pilihan jawaban sangat setuju. Untuk pernyataan *unfavorable* diberi skor sebaliknya.

# G. PENGUJIAN ALAT UKUR

## 1. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Uji coba skala yang sudah disusun perlu dilakukan sebelum digunakan dalam penelitian. Ini dilakukan untuk mengetahui daya beda aitem,

keterpercayaan alat ukur, dan untuk mengetahui apakah kalimat di dalam skala mudah dipahami oleh subjek penelitian saat mengerjakan skala tersebut.

## 2. Validitas

### a. Validitas Muka

Validitas tampak merupakan titik awal evaluasi kualitas tes, dalam hal ini adalah aitem – aitemnya. Peneliti memberikan tiga buah pertanyaan mengenai tampilan skala, kejelasan instruksi, dan kejelasan pernyataan dalam skala. Ada tiga pilihan jawaban yang disediakan, yaitu baik, cukup dan kurang. Jika secara umum responden menjawab baik atau cukup, maka aitem – aitem skala tersebut dapat dikatakan baik (Azwar, 2012).

### b. Validitas Logis

Validitas logis menunjuk pada sejauh mana aitem tes merupakan representasi dari ciri – ciri atribut yang hendak diukur. Indikator dari atribut yang diukur didapatkan melalui teori yang digunakan dalam penyusunan skala. Peneliti meminta penilaian dari dosen pembimbing psikologi sebagai *expert judgement* yaitu untuk menilai kelayakan aitem – aitem dalam skala. Ada dua macam validitas logis, yaitu :

#### 1) Validitas isi

Validitas ini adalah derajat dimana sebuah tes evaluasi mengukur cakupan substansi yang ingin diukur (Suharsimi, 2012). Validitas ini menunjukkan sejauh mana aitem – aitem dalam skala mencakup

keseluruhan kawasan ini yang hendak diukur oleh skala. Pengertian mencakup keseluruhan kawasan isi tidak saja berarti skala harus komprehensif akan tetapi isinya harus tetap relevan dan tidak keluar dari batasan tujuan pengukuran (Azwar, 2012)

## 2) Validitas konstruk

Validitas konstruk mengandung arti bahwa suatu alat ukur dikatakan valid apabila telah cocok dengan konstruksi teoritik dimana alat ukur itu dibuat. Sebuah alat ukur memiliki validitas konstruksi apabila soal – soalnya mengukur setiap aspek berpikir seperti yang diuraikan dalam standart kompetensi, kompetensi dasar maupun indikator yang terdapat dalam kurikulum (Surapranata, 2005).

## 3. Daya Beda dan Reliabilitas

### a. Daya Beda Aitem

Daya beda aitem dilakukan untuk mengetahui kualitas aitem. Dari uji ini akan didapatkan koefisien korelasi aitem-total ( $r_{1x}$ ), yang dihitung melalui koefisien korelasi *product moment* Pearson. Semakin tinggi koefisien korelasi positif menandakan bahwa konsistensi aitem dengan fungsi ukur tes, yang berarti semakin tinggi daya bedanya. Jika koefisien mendekati nol atau bernilai negative, terdapat cacat pada aitem tersebut. Peneliti menggunakan batasan  $r_{1x} \geq 0,30$  (Azwar, 2012). Pada bagian ini tiap aitem memiliki nilai total aitem  $r_{1x} \geq 0,30$ , sehingga dapat dikatakan

bahwa setiap aitem memiliki konsistensi untuk melakukan pengukuran di lapangan

b. Reliabilitas

Reliabilitas akan diujikan menggunakan reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency*) dimana akan dilakukan ujicoba sebanyak satu kali, kemudian akan dilakukan analisis distribusi skor aitem dalam skala dengan komputasi koefisien alpha. Variable dikatakan reliabel jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil uji coba di lapangan setiap aitem memiliki nilai koefisien diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur reliabel untuk dipergunakan

## H. ANALISIS DATA

Dalam proses analisis data, peneliti akan menggunakan IBM SPSS Statistic 17. Langkah – langkah dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variable penelitian terdistribusi dengan normal. Uji ini dilakukan dengan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Dikatakan terdistribusi normal jika signifikansinya lebih dari 0,05.

#### b. Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki hubungan yang linear yang signifikan atau tidak. Pengujian ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi dan regresi linear. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel bebas akan cenderung diikuti perubahan variabel dependen dengan membentuk garis linier.

Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji F. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau nilai p lebih dari taraf signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antar variabel penelitian.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai varians tetap, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

### 2. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini uji hipotesis menggunakan multiple regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk melakukan pengujian antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Bab ini akan menjelaskan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Bab ini akan menjelaskan analisis deskriptif data dan subjek penelitian, uji asumsi, uji hipotesis dan pembahasan mengenai apakah terdapat hubungan antara stres kerja dan *self-control* terhadap *cyberloafing*.

##### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis (Azwar, 2012). Penyajian hasil analisis deskriptif pada penelitian ini berupa kategorisasi skor pada tiap variabel serta frekuensi dan persentasi.

##### a. Analisis Deskriptif Berdasarkan Data Demografis Subjek Penelitian

Berikut merupakan hasil karakteristik subjek penelitian berdasarkan usia, jenis kelamin, dan lama bekerja yang didapat oleh peneliti:

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Subjek Berdasarkan Data Demografis**

Data Demografis	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Usia	26-35 tahun	34	61,8
	36-45 tahun	15	27,3
	46-55 tahun	6	10,9
	Total	55	100%
Jenis Kelamin	Perempuan	26	47
	Laki-laki	29	53
	Total	55	100%
Lama Bekerja	< 1 tahun	0	0
	1-2 tahun	2	12,5
	3-4 tahun	2	12,5
	>4 tahun	41	75
	Total	55	100%

Berdasarkan tabel demografis di atas dapat diketahui untuk usia subjek penelitian yang berkisar antara 25-35 tahun yang mengisi kuesioner berjumlah 34 pegawai (61,8%) dan termasuk mayoritas subyek dalam kategory usia. Subjek yang berusia kisaran 36-45 tahun yang mengisi kuesioner berjumlah 15 pegawai (27,3%) yang merupakan urutan ke dua dalam pengisian skala. Sementara subjek yang berusia 46-56 tahun yang mengisi kuesioner berjumlah 6 pegawai (10,9%)..

Berdasarkan demografis untuk jenis kelamin diketahui bahwa subjek penelitian yang paling banyak mengisi kuesioner ialah laki-laki dengan jumlah 29 pegawai (53%) dan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 26 pegawai (47%).

Berdasarkan demografis untuk kategori lama bekerja, 2 pegawai telah bekerja selama 1-2 tahun (12,5%). Sementara untuk masa kerja 3-4 tahun terdapat 2 pegawai (12,5%), sementara untuk masa kerja kurang dari satu tahun tidak ditemukan. Untuk angkatan yang bekerja dengan masa bakti lebih dari 4 tahun sebanyak 41 pegawai (75%) dan merupakan mayoritas kategori terbanyak dalam pengisian skala.

- b. Analisis Deskriptif Berdasarkan Variabel  $X_1$  (stres kerja), Variable  $X_2$  (*self control*) Variabel Y (*cyberloafing*).

Penyajian hasil analisis deskriptif berupa frekuensi perhitungan skor hipotetik dapat diperoleh dengan persamaan berikut (Azwar,2012):

**Tabel 2.**  
**Persamaan Skor Hipotetik**

Statistik	Persamaan
Nilai minimum hipotetik	Skor <i>item</i> terendah $\times$ jumlah <i>item</i>
Nilai maksimum hipotetik	Skor <i>item</i> tertinggi $\times$ jumlah <i>item</i>
Mean Hipotetik	$\frac{\text{Skor maksimum} + \text{skor minimum}}{2,5}$
Standar Deviasi hipotetik	$\frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{6}$

Setelah menghitung skor hipotetik, peneliti melakukan perhitungan skor empirik dengan bantuan *SPSS Statistic for Windows* versi 25.00. perhitungan skor empirik dan hipotetik dilakukan guna membandingkan data yang didapat dengan data di lapang saat penelitian. Deskripsi data yang didapat dari masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Deskriptif Data Hipotetik**

Variable	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	55	4	16	10,4	2
<i>Self-Control</i>	55	14	56	36.4	7
<i>Cyberloafing</i>	55	10	40	26	5

Data pada tabel 3 diatas merupakan hasil perhitungan skor hipotetik yang nantinya akan dipergunakan sebagai acuan untuk melakukan perhitungan kategorisasi masing-masing variable.

**Tabel 4.**  
**Deskriptif Data Empirik**

Variable	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	55	8,00	15,00	603,00	10,9636
<i>Self-Control</i>	55	12,00	29,00	1053,00	19,1455
<i>Cyberloafing</i>	55	13,00	40,00	26,4877	7,64148

Setelah peneliti mendapatkan nilai perbandingan antara skor hipotetik dan empirik, maka langkah selanjutnya ialah melakukan kategorisasi tingkatan yang sudah ditentukan. Kategorisasi ini antara lain tinggi, sedang, dan rendah. Berikut tabel kategorisasi variabel (Azwar, 2012):

**Tabel 5.**  
**Kategorisasi Stres Kerja**

Persamaan	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$x \geq (\mu + \alpha)$	$12 \leq x$	Tinggi	21	38,2
$(\mu - \alpha) \leq x < (\mu + \alpha)$	$8 \leq x < 12$	Sedang	34	61,8
$(\mu - \alpha) < x$	$8 < x$	Rendah	0	0

Keterangan:

$x$  = Skor subjek

$\mu$  = Mean

$\alpha$  = Standar deviasi

Tabel diatas menunjukkan bahwa subjek yang memiliki stres kerja “tinggi” berjumlah 21 orang (38,2%), untuk subjek yang memiliki stres kerja “sedang” berjumlah 34 orang (61,8%). Sedangkan untuk subjek yang memiliki stres kerja “rendah” berjumlah 0 orang (0%). Berdasarkan data tersebut didapatkan gambaran mengenai kondisi stres kerja pada subyek penelitian yang mana frekesnsi terbanyak masuk dalam kategori sedang.

**Tabel 6.**  
**Kategorisasi *Self-Control***

Persamaan	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$x \geq (\mu + \alpha)$	$43 \leq x$	Tinggi	23	41,8
$(\mu - \alpha) \leq x < (\mu + \alpha)$	$29 \leq x < 43$	Sedang	32	58,2
$(\mu - \alpha) < x$	$29 < x$	Rendah	0	0

Keterangan:

$x$  = Skor subjek

$\mu$  = Mean

$\alpha$  = Standar deviasi

Tabel diatas menunjukkan bahwa subjek yang memiliki *Self-control* “tinggi” berjumlah 23 orang (41,8%), untuk subjek yang memiliki *Self-control* “sedang” berjumlah 32 orang (58,2%). Sedangkan untuk subjek yang memiliki *Self-control* “rendah” tidak ditemukan sama sekali. Berdasarkan data tersebut didapatkan gambaran mengenai kondisi *Self-control* pada subyek penelitian yang mana frekuensi terbanyak masuk dalam kategori sedang.

**Tabel 7.**  
**Kategorisasi *Cyberloafing***

Persamaan	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$x \geq (\mu + \alpha)$	$31 \leq x$	Tinggi	0	0
$(\mu - \alpha) \leq x < (\mu + \alpha)$	$19 \leq x < 31$	Sedang	25	45,5
$(\mu - \alpha) < x$	$19 < x$	Rendah	30	54,5



Keterangan:

$x$  = Skor subjek

$\mu$  = Mean

$\alpha$  = Standar deviasi

Tabel diatas menunjukkan bahwa subjek yang memiliki *cyberloafing* “tinggi” berjumlah 0 orang (0%), untuk subjek yang memiliki *cyberloafing* “sedang” berjumlah 25 orang (45,5%). Sedangkan untuk subjek yang memiliki *Self-control* “rendah” berjumlah 30 orang (54,5%). Berdasarkan data tersebut didapatkan gambaran mengenai kondisi kegiatan *cyberloafing* yang dilakukan subyek penelitian dimana frekuensi terbanyak masuk dalam kategori rendah.

## B. Uji Asumsi

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing* dilakukan selama tiga hari. Kemudian data yang terkumpul dianalisis menggunakan aplikasi *SPSS statistic 25 for windows*.

### 1. Uji Linearitas

**Tabel 8.**  
**Tabel Linearitas**

Variabel	Linearity	Keterangan
Stres Kerja * <i>Self-control</i> * <i>Cyberloafing</i>	0,896	Linier

Berdasarkan output data yang sudah diolah peneliti diatas dapat diketahui bahwa antara variabel stres kerja ( $X_1$ ), *self-control* ( $X_2$ ) dan *cyberloafing* ( $Y$ ) dapat dikatakan memiliki hubungan linier dikarenakan

antara kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi (pada sig. linearity) lebih dari 0,05 ( $0,896 > 0,05$ ).

## 2. Uji Normalitas

**Tabel 9.**  
**Tabel Normalitas**

Variabel	Normality	Keterangan
Stres Kerja * <i>Self-control</i> * <i>Cyberloafing</i>	0,200	Berdistribusi Normal

Berdasarkan output data yang sudah diolah peneliti diatas dapat diketahui bahwa variabel stres kerja ( $X_1$ ), *self-control* ( $X_2$ ), *cyberloafing* (Y) dikatakan memiliki distribusi yang normal dikarenakan nilai signifikannya lebih dari 0,05.

## 3. Uji Heterokedatisitas

**Tabel 10.**  
**Tabel Heterokedasitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Stres Kerja	,323	Tidak terjadi heterokedasitas
<i>Self-control</i>	,364	Tidak terjadi heterokedasitas

Uji heterokedasitas dilakukan dengan menggunakan uji Gletjer. Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 10 diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel stres kerja ( $X_1$ ), *self-control* ( $X_2$ ) masing-masing memiliki nilai signifikansi 0,364 dan 0,082. Berdasarkan data tersebut

maka masing-masing nilai signifikan lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedasitas.

#### 4. Uji Multikolinearitas

**Tabel 11.**  
**Tabel Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Keterangan
Stres Kerja	1,028	Tidak terjadi heterokedasitas
<i>Self-control</i>	1,028	Tidak terjadi heterokedasitas

Tabel 11. menunjukkan hasil pengujian terhadap korelasi antar variable. Hasil pengujian menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen lebih kecil atau kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel independennya.

#### C. Uji Hipotesis

Hipotesis dirumuskan oleh peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis menggunakan statistik dengan menggunakan analisis regresi berganda yang perlu dilakukan adalah uji t, uji F dan uji determinasi ( $R^2$ ). Berikut adalah pembahasan dari uji hipotesis tersebut :

## 1. Uji T ( Uji Parsial)

**Tabel 12.**  
**Uji t**

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Stres Kerja	0,190	Tidak signifikan
<i>Self-control</i>	0,026	Signifikan

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diketahui :

a. Pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 12 bahwa variabel bebas yaitu stres kerja dapat memprediksi variasi yang terjadi pada variabel tergantung yaitu perilaku *cyberloafing* melalui persamaan regresi. Signifikansi stres kerja sebesar 0,190. Signifikansi atau  $p > 0,05$  menunjukkan tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*, dengan demikian maka  $H_{a1}$  tidak dapat diterima.

b. Pengaruh *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 12 bahwa variabel bebas yaitu *self-control* dapat memprediksi variasi yang terjadi pada variabel tergantung yaitu perilaku *cyberloafing* melalui persamaan regresi. Signifikansi *self-control* sebesar 0,026. Signifikansi atau  $p < 0,05$  menunjukkan adanya pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*, dengan demikian  $H_{a2}$  dapat diterima.

## 2. Uji F ( Uji Simultan)

**Tabel 13.**  
**Uji F**

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Stres Kerja *Self-control* Cyberloafing	0,022	Signifikan

Berdasarkan tabel 13 diketahui bahwa tingkat signifikansi 0,22 yakni lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini dapat dipakai untuk menjelaskan pengaruh pengaruh stres kerja dan *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*. Sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja dan *self-control* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima.

**D. Pembahasan**

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan dalam hasil penelitian diatas maka dilakukan hasil dari uji yang telah dilakukan akan menjawab hipotesis yang diajukan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai Rektorat Universitas Brawijaya

Berdasarkan uji statistik dari data hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikasi lebih besar dari 0,5 maka dapat disimpulkan hipotesis ditolak.

2. Terdapat pengaruh *Self-control* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai Rektorat Universitas Brawijaya

Berdasarkan uji statistik dari data hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,5 maka dapat disimpulkan hipotesis diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. Berdasarkan uji tersebut dapat diketahui juga bahwa *Self-control* berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing* sebesar 2,289. Artinya setiap stres kerja naik satu nilai maka akan meningkatkan *cyberloafing* sebesar 2,289.

Data diatas menunjukkan adanya pengaruh *Self-control* terhadap *cyberloafing*. *Self-control* yang merupakan mekanisme yang mengatur seseorang yang dalam hal ini pegawai Rektorat Universitas Brawijaya memiliki dampak yang cukup untuk mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Hasil tersebut menunjukkan peran dari *Self-control* dapat memberikan dampak implikasi yang negatif terhadap perilaku *cyberloafing*.

*Self-control* dapat dimasukkan dalam faktor internal individu yang mana manusia memerlukan rasa otonomi dan pengendalian diri yang kondusif untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja mereka (Baard dkk., 2004). Semakin tinggi *Self-control* dari seorang pegawai maka akan dapat menekan perilaku kontra produktif yang dalam hal ini *cyberloafing*. Pernyataan tersebut didukung oleh Swanepoel (2012) yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa pegawai yang memiliki *self-control*



tinggi lebih jarang terlibat dalam perilaku menyimpang di kantor seperti *cyberloafing* (Swanepoel, 2012).

3. Terdapat pengaruh stres kerja dan *Self-control* secara simultan terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai Rektorat Universitas Brawijaya

Berdasarkan data yang telah didapatkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,022 yakni lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa stres kerja dan *Self-control* secara simultan berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. Untuk lebih jelas maka dapat dilakukan persamaan sebagai berikut :

$$Y: \beta + (\text{kof } X_1) X_1 + (\text{kof } X_2) X_2$$

$$Y: 25,417 + 1,328 X_1 - 2,289 X_2$$

Stres menunjukkan adanya tekanan atau kekuatan pada tubuh. Dalam psikologi, stres digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisme agar ia beradaptasi atau menyesuaikan diri. Stres kerja merupakan tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson dkk, 2011). Adanya stres memicu seseorang untuk dapat terlibat dengan berbagai

aktivitas yang cenderung menyenangkan diri namun kurang meihat kepada lingkungan secara umum.

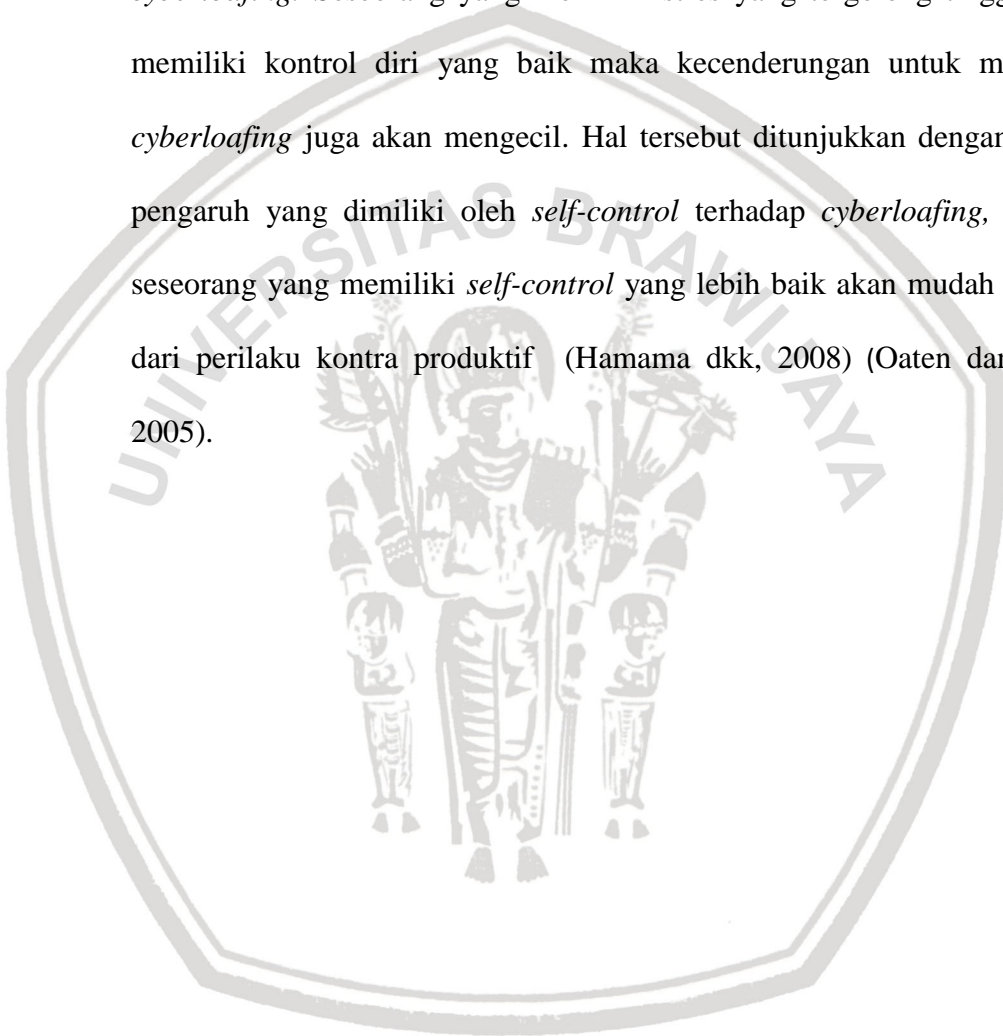
Sementara *Self-control* merupakan salah satu fungsi pusat yang berada dalam diri individu. *Self-control* dapat dikembangkan dan digunakan individu untuk mencapai kesuksesan dalam proses kehidupan. Pengaruh *self-control* terhadap timbulnya tingkah laku dianggap cukup besar, karena salah satu hasil proses pengontrolan diri seseorang adalah tingkah lakuyang tampak (Zulkarnain, 2012). Atribut stabil manusia yang dikarakteristikan dengan pengaturan kognisi, afeksi, dan perilaku menuju pemenuhan tujuan-tujuan tertentu individu.

Sebuah penelitian dari Katlynn (2017) mengutarakan bahwa stres dan self-control memiliki sebuah hubungan saling terkait. Seseorang dengan stres yang cukup tinggi dapat menghasilkan kontrol diri yang kurang dibandingkan dengan seseorang yang tidak mengalami stres. Hal tersebut dapat terjadi dikarena seseorang tidak dapat mengontrol penyebab stresnya, sehingga mengakibatkan seseorang akan cenderung untuk kekurangan kontrol terhadap dirinya.

Sebaliknya self-control juga memberikan reaksi terhadap stres yang dialami. Gallad dan Wood (2015) mengatakan, bahwa seseorang dengan self-control yang baik mampu untuk berpikir dan berpikir sebelum bereaksi, sehingga akan mampu mengendalikan stresnya. Seseorang yang mengalami

tumpukan beban kerja yang cukup tinggi dan memiliki *self-control* yang lebih tinggi tidak begitu cemas dan memiliki sedikit gejala psikosomatis.

Secara bersamaan kedua hal tersebut mengakibatkan derajat implikasi yang cukup untuk meningkatkan dan juga mengurangi dampak dari *cyberloafing*. Seseorang yang memiliki stres yang tergolong tinggi namun memiliki kontrol diri yang baik maka kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing* juga akan mengecil. Hal tersebut ditunjukkan dengan besaran pengaruh yang dimiliki oleh *self-control* terhadap *cyberloafing*, sehingga seseorang yang memiliki *self-control* yang lebih baik akan mudah terhindar dari perilaku kontra produktif (Hamama dkk, 2008) (Oaten dan Cheng, 2005).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *self-control* memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing*. Semakin tinggi kontrol diri seseorang maka ia akan lebih mudah untuk mengendalikan perilaku kontra produktif seperti *cyberloafing*. Hal tersebut dapat terjadi sebab *Self-control* atau pengendalian diri (Ozler dan Polat, 2012) pada dasarnya adalah suatu mekanisme yang dapat membantu individu dalam mengatur dan mengarahkan perilaku. (Zulkarnain, 2002) *self-control* diartikan sebagai kemampuan individu untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat menjauhkannya dari hal bersifat negatif atau dalam hal ini adalah *cyberloafing*.

Sedangkan jika dilihat secara bersama-sama stres kerja dan *self-control* memiliki hubungan signifikan pada perilaku *cyberloafing*. Hal tersebut dapat terjadi sebab stres kerja dan *self-control* memiliki keterkaitan satu sama lain. Seorang dengan stres yang tinggi dapat mengakibatkan rendahnya kontrol diri, namun sebaliknya seseorang dengan *self-control* yang tinggi dinilai akan memiliki tingkat stres yang rendah sehingga keduanya memiliki implikasi terhadap perilaku *cyberloafing* yang dalam hal ini dikategorikan sebagai perilaku

kontra produktif ditempat kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dan *self-control* dengan perilaku *cyberloafing* dapat diterima.

## B. Saran

### 1. Saran Metodologi

Menurut penelitian sebelumnya dan kajian ilmiah yang dilakukan stres kerja dan *self-control* memiliki pengaruh yang saling terkait satu sama lain. Seseorang dengan kontrol diri yang baik akan cenderung untuk terhindar dari stres dan beberapa gangguan psikosomatis. Sementara seseorang dengan stres yang cenderung tinggi akan memiliki kontrol diri yang rendah. Hal tersebut dapat memicu terjadinya tindakan pelarian diri atau koping yang dapat bersifat positif atau bahkan negatif yang dalam hal ini *cyberloafing*.

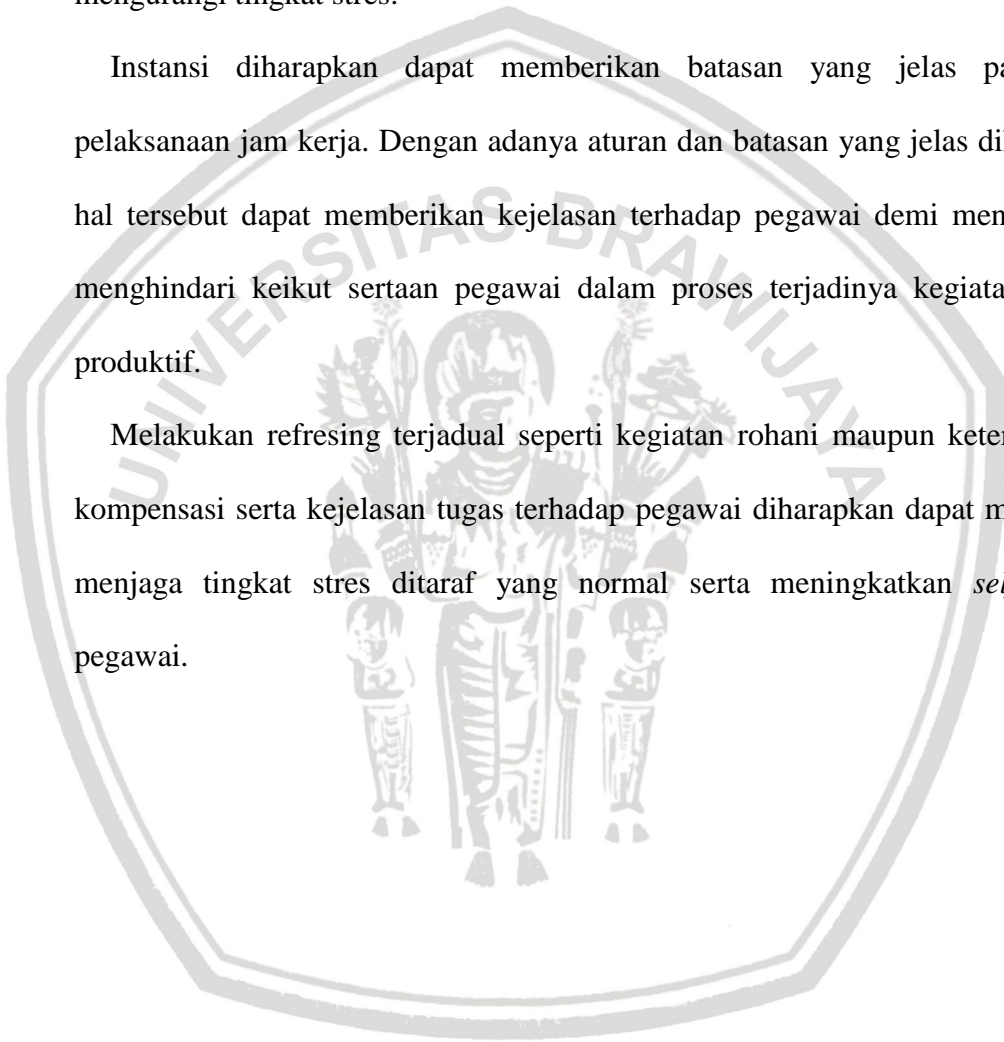
Adanya pengaruh tersebut memberikan sebuah pandangan bahwa apakah stres kerja ataukah *self-control* yang mempengaruhi *cyberloafing* terlebih dahulu. Oleh sebab penelitian *cyberloafing* masuk dalam ranah psikologi industri maka peneliti mencoba untuk menyarankan agar menjadikan *self-control* sebagai moderator terhadap stres kerja dan perilaku *cyberloafing*. Sebab hal yang paling mendasar dari industri adalah hal-hal yang berkaitan dengan tingginya peran instansi dengan pegawainya yang dalam hal ini pengaturan beban kerja dan hal yang berkaitan dengan kompensasi yang dapat diterima pegawai.

## 2. Saran Praktis

Terdapat dua saran praktis yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini. Yang pertama merupakan saran yang berkaitan dengan perilaku cyberloafing dan yang kedua merupakan saran untuk meningkatkan *self-control* maupun mengurangi tingkat stres.

Instansi diharapkan dapat memberikan batasan yang jelas pada saat pelaksanaan jam kerja. Dengan adanya aturan dan batasan yang jelas diharapkan hal tersebut dapat memberikan kejelasan terhadap pegawai demi menjaga dan menghindari keikutsertaan pegawai dalam proses terjadinya kegiatan kontra produktif.

Melakukan refreッシング terjadual seperti kegiatan rohani maupun ketersesuaian kompensasi serta kejelasan tugas terhadap pegawai diharapkan dapat membantu menjaga tingkat stres di taraf yang normal serta meningkatkan *self-control* pegawai.

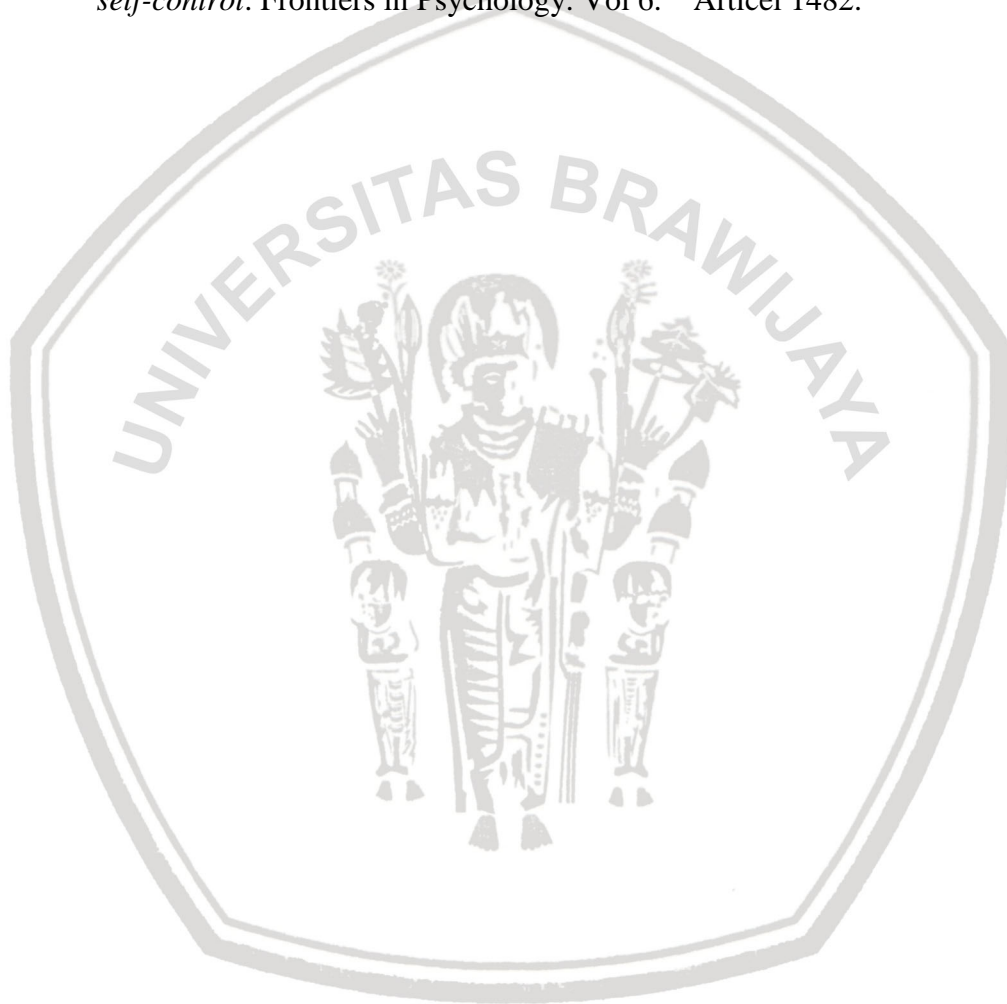




## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Shuaibi, A.S., Shamsudin, F.M., & Subramaniam, C. (2013). *Do human resource management practices matter in reducing cyberloafing at work: Evidence from Jordan*. Journal of WEI Business and Economics, 2(2), 1–11.
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Baturay, M.H., & Toker, S. (2015). *An investigation of the impact of demographics on cyberloafing from an educational setting angle*. Computers in Human Behavior, 50(1), 358–366
- Blanchard, A.L., & Henle, C.A. (2008). *Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control*. Computers in Human Behavior, 24(3), 1067–1084
- Castells, M. (2005). *The Network Society: From knowledge to policy*. The Network Society: From Knowledge to Policy, Edited by Castells M. And Cardoso G., Center for Transatlantic Relations, Lisbon, Portugal.
- Fisher, A. (2004). *Turning clock-watchers into stars*. Fortune, March 22
- Hunik Sri Runing Sawitri 2012. *Role of Internet Experience in Moderating Influence of Work Stressor on Cyberloafing*. Procedia - Social and Behavioral Sciences 2012, vol 57. Article 320 – 324
- Lim, V.K., & Chen, D.J. (2012). *Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work?* Behaviour & Information Technology, 31(4), 343–353
- Jia, R., & Jia, H.H. (2015). *An individual trait-based investigation of employee cyberloafing*. Journal of Information Technology Management, 26(1), 58–71.
- Li, H., Sarathy, R., Zhang, J., & Luo, X. (2014). *Exploring the effects of organizational justice, personal ethics and sanction on internet use policy compliance*. Information Systems Journal, 24(6), 479–502
- Madiha Arshad, Muhammad Aftab, dan HifzaBukhari 2016. *The Impact of Job Characteristics and Role Stressors on Cyberloafing: The Case of Pakistan*. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 6, Issue 12, December 2016 ISSN 2250-3153
- Noratika Ardilasari dan Ari Firmanto (2017) *Hubungan Self-control dan PerilakuCyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil*.Jurnal Ilmiah Psikologi terapan Vol. 5, No.01 Januari 2017ISSN: 2301-8267

- Orhan & Cinar (2015). *The relationship between cyber loafing and organizational citizenship behavior: A survey study in Erzurum/Turkey*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 207 ( 2015 ) 444 – 453
- Weatherbee, Terrance G. (2010), “*Counterproductive Use of Technology at Work: Information and Communications Technologies and Cyberdeviancy*”, *Human Resource Management Review*, Vol.20, pp. 35-44.
- Zhang H, Zhao H, Liu J, Xu Y, and Lu H September 2015. *The dampening effect of employees' future orientation on cyberloafing behaviors: the mediating role of self-control*. *Frontiers in Psychology*. Vol 6. Articul 1482.



## Lampiran

### Blue Print Aitem Stres Kerja

Dimensi	Pernyataan Item	Norem Item	
		Favorable	Unfavorable
1. Skill Discretion	1. Pekerjaanmu mengharuskan kamu untuk mempelajari hal baru	1	
2. Decision Authority	2. Pekerjaanmu membebaskanmu untuk memilih bagaimana kamu menyelesaikan pekerjaanmu	1	
3. Pscyological demand	3. Kamu bebas dari perselisihan tuntutan yang dibuat oleh orang lain	1	
4. Sosial Suport	4. Kamu terlibat ekpos dalam bahaya atau konflik dengan teman kerjamu	1	

Blue Print *self-control*

Dimensi	Pernyataan Item	Norem Item	
		Favorable	Unfavorable
1. Sefl-Dcipline	1. Bangun pagi sangat susah bagi saya 2. Orang-orang mengatakan bahwa saya memiliki disiplin diri yang kuat 3. Saya kesulitan menghilangkan kebiasaan buruk saya	1	2
2. Nonimpulsive action	4. Saya gambapang kehilangan kesabaran 5. Saya sering bertindak tanpa memikirkan semua alternative 6. Saya memiliki masalah konsentrasi	0	3
3. Helaty Habbit	7. Saya mampu bekerja secara efisien untuk tujuan jangka panjang 8. Saya melakukan hal-hal tertentu yang buruk bagi saya, jika itu menyenangkan 9. Saya menjalani hidup yang sehat	2	1
4. Work Etick	10. Saya malas 11. Saya sering melakukan hal secara mendadak	0	2
5. Realibility	12. Saya tidak dapat menjaga rahasia dengan baik 13. Saya dapat diandalkan 14. Saya selalu tepat waktu	2	1

Blue Print *self-control*

Dimensi	Pernyataan Item	Norem Item	
		Favorable	Unfavorable
1. <i>Browsing Related Syberloafing</i>	1. Belanja kebutuhan pribadi secara online 2. Menelusuri situs web yang berhubungan dengan infestasi 3. Menelusuri situs web yang berhubungan dengan infestasi 4. Menelusuri situs web hiburan 5. Menelusuri situs web yang berisi berita umum	5	0
2. <i>Non Work Related E-mail cyberloafing</i>	6. Megnirim email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan 7. Menerima email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan	2	0
3. <i>Interacted Cyberloafing</i>	8. Mengunduh informasi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan 9. Megnunduh game online 10. Mengobrol dengan orang lain menggunakan instant massager 11. Memuat pesan terhadap benda yang tidak berhubungan dengan pekerjaan	4	0

# Validitas Stres Kerja

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	2,4333	1,07265	30
a4	2,2667	,98027	30
a7	2,4333	1,04000	30
a10	2,5333	1,00801	30
total	9,6667	2,65659	30

## Correlations

		a1	a4	a7	a10	total
a1	Pearson Correlation	1	,641**	-,112	-,125	,549**
	Sig. (2-tailed)		,000	,555	,509	,002
	N	30	30	30	30	30
a4	Pearson Correlation	,641**	1	,187	,200	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000		,322	,289	,000
	N	30	30	30	30	30
a7	Pearson Correlation	-,112	,187	1	,594**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,555	,322		,001	,000
	N	30	30	30	30	30
a10	Pearson Correlation	-,125	,200	,594**	1	,635**
	Sig. (2-tailed)	,509	,289	,001		,000
	N	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	,549**	,777**	,641**	,635**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30



Validitas *self-control*

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
b1	3,0000	1,05045	30
b2	2,6667	1,06134	30
b3	2,2000	,99655	30
b4	2,6000	,93218	30
b5	2,6667	,99424	30
b6	2,7333	1,11211	30
b8	2,4000	1,10172	30
b9	2,8000	1,12648	30
b10	2,7333	1,08066	30
b11	2,2667	1,08066	30
b12	2,6667	,92227	30
b13	3,0667	,98027	30
b14	2,8667	1,22428	30
b15	2,6667	1,18419	30
total	37,3333	6,76366	30

### Correlations

		b1	b2	b3	b4	b5	b6	b8	b9	b10	b11	b12	b13	b14	b15	total
b1	Pearson	1	,247	,000	,352	,033	,23	,358	,437*	,243	-,122	-	,335	,483*	,360	,621*
	Correlation						6					,107		*		*
	Sig. (2-tailed)		,187	1,000	,056	,862	,209	,052	,016	,196	,522	,574	,070	,007	,050	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b2	Pearson	,247	1	,293	,244	,577*	-	,177	,173	,100	-,190	-	,055	,018	,210	,391*
	Correlation					*	,107					,294				
	Sig. (2-tailed)	,187		,116	,194	,001	,573	,350	,360	,598	,314	,115	,772	,926	,265	,033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

b3	Pearson	,000	,293	1	,460	,487*	-	-,107	-,117	-,237	,173	,038	-,120	-,203	,029	,315
	Correlation				*	*	,13									
	Sig. (2-tailed)	1,000	,116		,010	,006	,471	,574	,539	,207	,361	,844	,528	,281	,878	,254
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b4	Pearson	,352	,244	,460*	1	,298	-	-,074	,118	-,144	-,027	-	,068	,103	-,031	,341
	Correlation						,339					,361				
	Sig. (2-tailed)	,056	,194	,010		,110	,067	,698	,534	,448	,886	,050	,721	,589	,870	,200
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b5	Pearson	,033	,577*	,487*	,298	1	-	,063	,185	-,086	-,203	-	-,083	-,038	-,010	,368
	Correlation		*	*			,052					,389*				
	Sig. (2-tailed)	,862	,001	,006	,110		,785	,741	,328	,653	,281	,034	,665	,843	,959	,152
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b6	Pearson	,236	-,107	-,137	-	-,052	1	,203	,259	,168	,090	,213	,333	,302	-,044	,351
	Correlation				,339											
	Sig. (2-tailed)	,209	,573	,471	,067	,785		,283	,167	,374	,637	,259	,072	,105	,819	,057
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b8	Pearson	,358	,177	-,107	-	,063	,203	1	,650*	-,023	,023	,102	,134	,450*	,344	,546*
	Correlation				,074				*							*
	Sig. (2-tailed)	,052	,350	,574	,698	,741	,283		,000	,903	,903	,592	,480	,013	,063	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b9	Pearson	,437*	,173	-,117	,118	,185	,259	,650*	1	,096	,187	-	,418*	,555*	,362*	,683*
	Correlation						,9	*				,166		*		*
	Sig. (2-tailed)	,016	,360	,539	,534	,328	,167	,000		,613	,323	,381	,021	,001	,049	,000
							,7									

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b10	Pearson	,243	,100	-,237	-	-,086	,16	-,023	,096	1	,181	,254	,571*	,520*	,144	,451*
	Correlation				,144		,8						*	*		
	n															
	Sig. (2-tailed)	,196	,598	,207	,448	,653	,37	,903	,613		,338	,176	,001	,003	,449	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b11	Pearson	-,122	-,190	,173	-	-,203	,09	,023	,187	,181	1	,438	,569*	,106	,422*	,417*
	Correlation				,027		0					*	*			
	n															
	Sig. (2-tailed)	,522	,314	,361	,886	,281	,63	,903	,323	,338		,015	,001	,577	,020	,022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b12	Pearson	-,107	-,294	,038	-	-	,21	,102	-,166	,254	,438*	1	,331	,020	,116	,379
	Correlation				,361	,389*	3									
	n															
	Sig. (2-tailed)	,574	,115	,844	,050	,034	,25	,592	,381	,176	,015		,074	,915	,542	,345
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b13	Pearson	,335	,055	-,120	,068	-,083	,33	,134	,418*	,571*	,569*	,331	1	,381*	,257	,673*
	Correlation						3			*	*					*
	n															
	Sig. (2-tailed)	,070	,772	,528	,721	,665	,07	,480	,021	,001	,001	,074		,038	,170	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b14	Pearson	,483*	,018	-,203	,103	-,038	,30	,450*	,555*	,520*	,106	,020	,381*	1	,254	,655*
	Correlation	*					2		*	*						*
	n															
	Sig. (2-tailed)	,007	,926	,281	,589	,843	,10	,013	,001	,003	,577	,915	,038		,176	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b15	Pearson	,360	,210	,029	-	-,010	-	,344	,362*	,144	,422*	,116	,257	,254	1	,561*
	Correlation				,031		,04									*
	n						4									

	Sig. (2-tailed)	,050	,265	,878	,870	,959	,819	,063	,049	,449	,020	,542	,170	,176		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson	,621*	,391*	,215	,241	,268	,351	,546*	,683*	,451*	,417*	,179	,673*	,655*	,561*	1
	Correlation	*						*	*				*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,033	,254	,200	,152	,057	,002	,000	,012	,022	,345	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

### Validitas Cyberloafing

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
item1	2,3667	,88992	30
item2	1,9333	1,01483	30
item3	2,5667	1,04000	30
item4	2,7000	1,02217	30
item5	2,9000	,92289	30
item6	2,5667	1,10433	30
item7	2,6667	1,18419	30
item8	2,4000	1,00344	30
item9	2,7667	1,13512	30
item10	2,3000	,95231	30
total	25,1667	6,48650	30

Correlations												
		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	total
item1	Pearson	1	,753*	,364*	,390*	,172	,097	,349	,409*	,053	,232	,586*
	Correlation		*									*
	Sig. (2-tailed)		,000	,048	,033	,363	,610	,059	,025	,779	,217	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item2	Pearson Correlation	,753*	1	,494*	,412*	,324	,250	,297	,467*	,196	,343	,704*
	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,024	,081	,182	,112	,009	,300	,064	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	,364*	,494*	1	,620*	,564*	,311	,467*	,370*	,087	,101	,691*
	Sig. (2-tailed)	,048	,005		,000	,001	,094	,009	,044	,649	,595	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	,390*	,412*	,620*	1	,662*	,217	,427*	,289	,116	,166	,674*
	Sig. (2-tailed)	,033	,024	,000		,000	,250	,019	,121	,542	,379	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	,172	,324	,564*	,662*	1	,531*	,189	,119	-,023	-,004	,550*
	Sig. (2-tailed)	,363	,081	,001	,000		,003	,316	,531	,904	,984	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item6	Pearson Correlation	,097	,250	,311	,217	,531*	1	,308	,380*	,384*	,423*	,627*
	Sig. (2-tailed)	,610	,182	,094	,250	,003		,098	,039	,036	,020	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item7	Pearson Correlation	,349	,297	,467*	,427*	,189	,308	1	,522*	,505*	,245	,703*
	Sig. (2-tailed)	,059	,112	,009	,019	,316	,098		,003	,004	,193	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item8	Pearson Correlation	,409*	,467*	,370*	,289	,119	,380*	,522*	1	,599*	,447*	,736*
	Sig. (2-tailed)	,025	,009	,044	,121	,531	,039	,003		,000	,013	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item9	Pearson Correlation	,053	,196	,087	,116	-,023	,384*	,505*	,599*	1	,226	,525*
	Sig. (2-tailed)	,779	,300	,649	,542	,904	,036	,004	,000		,229	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item10	Pearson Correlation	,232	,343	,101	,166	-,004	,423*	,245	,447*	,226	1	,500*
	Sig. (2-tailed)	,217	,064	,595	,379	,984	,020	,193	,013	,229		,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	,586*	,704*	,691*	,674*	,550*	,627*	,703*	,736*	,525*	,500**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,003	,005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30



## Reliabilitas Stress Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,796	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR1B	9,7241	4,921	,497	,797
VAR4B	9,2414	4,333	,808	,655
VAR7B	10,0345	4,463	,491	,816
VAR10B	9,0690	4,495	,693	,705

## Reliabilitas *Self-control*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,935	14

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR01C	39,7333	35,168	,673	,931
VAR02C	40,2000	32,303	,847	,925
VAR03C	40,5000	35,224	,495	,936
VAR04C	40,0333	34,930	,680	,930
VAR05C	39,9667	35,826	,489	,935
VAR06C	39,9333	35,582	,511	,935
VAR08C	40,1333	33,775	,712	,929
VAR09C	40,1667	33,523	,711	,929
VAR0010C	40,3333	33,057	,760	,928

VAR0011C	39,8000	34,579	,793	,928
VAR0012C	39,9667	35,689	,701	,931
VAR0013C	40,2333	33,426	,798	,926
VAR0014C	40,1667	33,937	,807	,927
VAR0015C	40,4333	31,909	,747	,929

#### Reliabilitas *Cyberloafing*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,792	10

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR2A	27,8667	21,223	,611	,753
VAR4A	27,2667	25,099	,471	,775
VAR5A	27,3333	26,299	,420	,782
VAR6A	28,1333	22,051	,728	,742
VAR7A	27,9667	20,447	,777	,728
VAR9A	28,1000	25,266	,277	,796
VAR10A	26,9667	26,378	,724	,776
VAR11A	28,3667	25,413	,298	,792
VAR13A	28,4000	21,076	,392	,804
VAR14A	27,4000	24,938	,448	,776

## Uji Hipotetik

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
x1(Stres Kerja)	55	8,00	15,00	603,00	10,9636	1,58656	2,517
Y( <i>cyberloafing</i> )	55	12,00	29,00	1053,00	19,1455	4,72354	22,312
x2 ( <i>Self-Control</i> )	55	32,00	54,00	2314,00	42,0727	4,98091	24,809
Valid N (listwise)	55						

## Frekwensi

streskategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	21	38,2	38,2	38,2
	sedang	34	61,8	61,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

selfkategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	23	41,8	41,8	41,8
	sedang	32	58,2	58,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

cyberkategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	25	45,5	45,5	45,5
	rendah	30	54,5	54,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

## Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x1	Between Groups	(Combined)	97,323	6	16,221	,703	,649
		Linearity	59,977	1	59,977	2,599	,113
		Deviation from Linearity	37,347	5	7,469	,324	,896
	Within Groups		1107,513	48	23,073		
	Total		1204,836	54			

## Uji Normalitas Kolmogorov Residual

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,38864516
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,056
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

## Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-4,273	4,282		-,998	,323
	x1	,209	,229	,125	,915	,364
	x2	,129	,073	,241	1,774	,082

a. Dependent Variable: RES2heterodastisitas

## Uji Multikolienaritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,417	7,288	3,488	,001		
	x1	,516	,389	1,328	,190	,972	1,028
	x2	-,284	,124	-,299	,026	,972	1,028

a. Dependent Variable: y

## Uji T dan F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,785	2	82,393	4,119	,022 <sup>b</sup>
	Residual	1040,051	52	20,001		
	Total	1204,836	54			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients		
		Unstandardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25,417	7,288		3,488	,001
	x1	,516	,389	,173	1,328	,190
	x2	-,284	,124	-,299	-2,289	,026

a. Dependent Variable: y

### Kategorisasi Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-35	34	61,8	61,8	61,8
	36-45	15	27,3	27,3	89,1
	46-55	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	



**LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dimitrij Brynt Narahendra Wororistya

NIM : 125120307111068

Jurusan : Psikologi

Institusi : Universitas Brawijaya

Menyatakan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul  
“PENGARUH STRES KERJA DAN SELF-CONTROL TERHADAP  
PERILAKU CYBERLOAFING” benar-benar karya saya sendiri, bukan  
skripsi milik orang lain, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah  
dicantumkan sumbernya dan tertulis dalam daftar pustaka. Apabila  
dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya akan  
bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang  
diberlakukan Universitas Brawijaya.

Malang, 11 Februari 2019

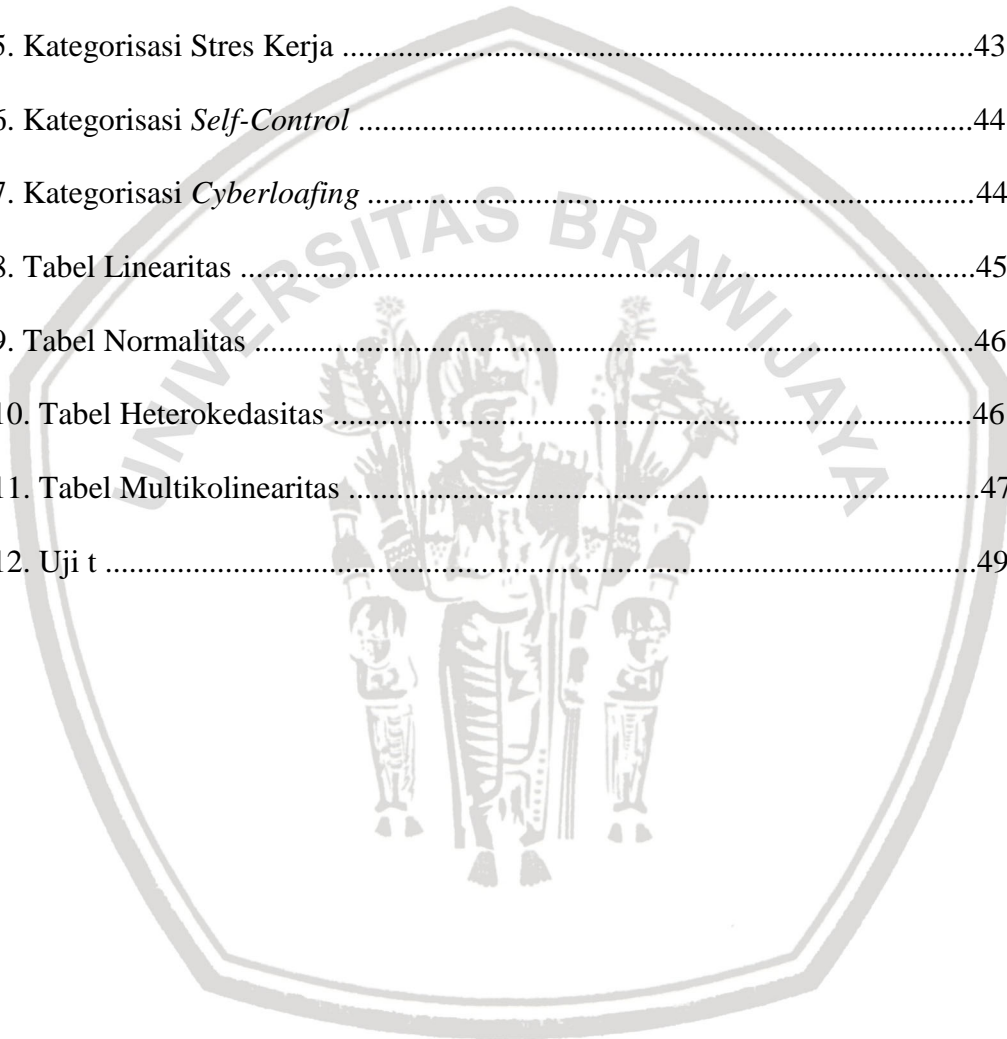
Yang membuat pernyataan,

Dimitrij Brynt Narahendra Wororistya

NIM. 125120307111068

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Karakteristik Subjek Berdasarkan Data Demografis .....	40
Tabel 2. Persamaan Skor Hipotetik .....	41
Tabel 3. Deskriptif Data Hipotetik .....	42
Tabel 4. Deskriptif Data Empirik .....	42
Tabel 5. Kategorisasi Stres Kerja .....	43
Tabel 6. Kategorisasi <i>Self-Control</i> .....	44
Tabel 7. Kategorisasi <i>Cyberloafing</i> .....	44
Tabel 8. Tabel Linearitas .....	45
Tabel 9. Tabel Normalitas .....	46
Tabel 10. Tabel Heterokedasitas .....	46
Tabel 11. Tabel Multikolinearitas .....	47
Tabel 12. Uji t .....	49



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran .....



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial saat ini hidup dalam kemudahan perangkat teknologi informasi seperti komputer, telepon pintar, dan tablet yang mana perangkat tersebut terhubung pada fasilitas internet (Baturay & Toker, 2015). Mengakses kemajuan dunia dengan media internet merupakan salah satu bentuk penyesuaian diri manusia sebagai manusia informasi untuk menunjukkan eksistensi bersosialisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Casstells (2005) bahwa teknologi berbasis komunikasi untuk mengirim dan menarik informasi memainkan peranan sentral untuk masyarakat saat ini. Sederhananya proses sosial saat ini mangacu pada jaringan informasi dunia maya sebagai prosesor dan distributor informasi pengetahuan yang ada.

Besarnya arus informasi dan distribusi yang ada pada dunia maya juga menarik persaingan antara perusahaan sebagai salah satu pelaku distribusi dan pengguna informasi yang intens. Perkembangan yang ada juga menyebabkan pertumbuhan perdagangan secara luas dan hal tersebut telah memberikan dampak percepatan dalam ekonomi global (Orhan & Fatih, 2015). Katz dan Kahn (1978) mengatakan bahwa masyarakat sebagai pengguna teknologi sangat penting dalam pertumbuhan organisasi karna memiliki dampak kontribusi pada kinerja dan keunggulan kompetitif perusahaan.

Adanya kemudahan tersebut pegawai diharapkan memiliki kemampuan untuk bekerja lebih cerdas dan dapat meningkatkan tempo kerja mereka, sehingga produktifitas akan meningkat (Al-Shuaibi, Shamsudin & Subramaniam, 2013). Terlepas dari kemudahan akses informasi di seluruh dunia ternyata hal tersebut memiliki beberapa kelemahan yang dibawa di dunia kerja atau tempat kerja seseorang. Malhotra (2013) mengatakan bahwa penerapan teknologi seperti internet dapat menimbulkan masalah baru, salah satunya adalah pegawai dapat terlibat dalam perilaku kerja kontra produktif atau sering dikenal sebagai *cyberloafing*. Orhan dan Fatih (2015) juga memperkuat statemen tersebut dengan mengatakan bahwa salah satu kelemahan dari perkembangan teknologi dan informasi adalah *cyberloafing*.

*Cyberloafing* mengacu pada penggunaan internet dengan memanfaatkan status kepegawaian selama jam kerja untuk terlibat dalam segala aktifitas kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan (Lim, 2002). Oleh sebab itu *cyberloafing* merupakan bentuk perilaku kontra produktif yang memungkinkan pegawai untuk melakukan kegiatan pribadi namun tetap terlihat seperti sedang bekerja keras di tempat kerjanya (Jia & Lia, 2015).

International Data Corporation menetapkan bahwa antara 30% dan 40% karyawan menggunakan internet organisasi mereka untuk tugas-tugas yang tidak terkait dengan pekerjaan (Li, Sarathy, Zhang & Luo, 2014) dan tercatat sebesar 30% perusahaan telah memberhentikan karyawan untuk perilaku *cyberloafing* (Al -Shuaibi dkk, 2013).

Menurut studi yang dilakukan di Indonesia, rata-rata seorang pegawai menggunakan waktu satu jam per hari untuk menjelajah dunia maya dan 20 jam lebih untuk *browsing* segala hal yang tidak ada sangkut pautnya dalam pekerjaan sama sekali. Jika dikalkulasi dalam sebulan, maka waktu yang dipergunakan adalah 2,5 hari kerja untuk mengakses segala hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Ardilasari & Firmanto, 2017). Adanya masalah tersebut mengakibatkan pegawai membuang waktu kerja mereka dan juga memberikan masalah pada organisasi, namun sebagai bentuk dari perkembangan teknologi maka hal tersebut tidak dapat dihindari (niaei dkk, 2014). Menurut Askew (2012) *cyberloafing* merupakan bentuk dari penarikan diri secara psikologis, sementara penarikan secara psikologis dijelaskan sebagai sebuah tidakan pelarian mental dari lingkungan kerja (fisher, 2004). Berdasarkan hal tersebut maka pegawai akan terlihat seperti sedang bekerja keras di mejanya, namun pada kenyataanya ia hanya membuat ilusi seakan ia terlihat seperti sedang bekerja keras (Jia & Lia, 2015). Oleh karena itu di Indonesia hal tersebut menjadi fakta umum yang harus dihadapi.

Dikarenakan *cyberloafing* dapat menyebabkan konsekuensi negatif bagi organisasi, maka penting bagi organisasi untuk memahami mengapa pegawai terlibat dalam *cyberloafing* di tempat kerja dan memahami faktor-faktor yang berkontribusi pada perilaku ini sehingga organisasi dapat secara efektif mengelola penggunaan internet karyawan di tempat kerja.



Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing* pada pegawai, yaitu faktor organisasi, situasional, dan individual (Ozler & Polat, 2012). Faktor organisasi adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja. Faktor ini meliputi ada atau tidaknya peraturan instansi mengenai penggunaan internet, ada atau tidaknya konsekuensi tertentu dari instansi jika terjadi *cyberloafing*, norma sosial dalam instansi, dukungan manajerial, dan karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai. Menurut penelitian lebih lanjut karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai juga memiliki peran penting terhadap terjadinya perilaku *cyberloafing* seperti jenis pekerjaan tertentu yang memunculkan ambiguitas peran dan adanya konflik dengan rekan, sehingga akan berdampak pada stres kerja (Blanchard & Henle, 2008).

Stres dapat didefinisikan sebagai tekanan yang dialami oleh seorang individu sebagai hasil dari organisasi dan pekerjaan tertentu dalam bentuk tuntutan dan kendala yang telah ada ditempatkan pada mereka (Kahn dkk, 1964). Kajian sebelumnya menunjukkan bahwa stres dihadapi oleh pegawai mempengaruhi mereka tidak hanya secara mental tetapi juga secara fisik. Penelitian lain menunjukkan bahwa jika karyawan mengalami stres di tempat kerja akan mempengaruhi fisik mereka serta kesehatan mental yang pada akhirnya mempengaruhi keinginan dan pekerjaan karyawan (Hang-yue dkk, 2005).

Stres sebenarnya sangat dibutuhkan untuk memacu kinerja dan rasa tanggung jawab, namun tingkat stres yang tinggi dapat menimbulkan efek negatif. Untuk menghindari situasi tertekan tersebut maka pegawai akan mudah terlibat praktek *cyberloafing* (Sawitria, 2012). Ketegangan, depresi dan ketidakpuasan bisa terjadi apa bila seseorang tidak dapat mengatasi penyebab stresnya, sehingga untuk mengatasi dan mengalihkan stres, seseorang akan cenderung melakukan koping atau dalam hal ini *cyberloafing* (Blanchard & Henle, 2008). Oleh karena itu tuntutan lingkungan juga dianggap sebagai salah satu penyebab stres.

Sementara untuk faktor situasional juga akan mempengaruhi munculnya *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* biasanya terjadi apabila individu memiliki akses internet di tempat kerja, hal inilah yang memediasi munculnya perilaku tersebut (Weatherbee, 2010). Salah satu faktor situasional adalah kedekatan hubungan dengan atasan. Kedekatan hubungan dengan atasan di kantor secara tidak langsung akan mempengaruhi *cyberloafing*. Kedekatan baik secara psikologis maupun hubungan personal dinilai dapat menimbulkan bias dalam hubungan profesional. Bias tersebut dapat terjadi tergantung pada persepsi pegawai mengenai kontrol instansi terhadap perilakunya, termasuk ada atau tidaknya sanksi dan peraturan perusahaan (Ozler & Polat, 2012).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah faktor individual. Faktor ini mencakup banyak hal yaitu persepsi dan sikap

pegawai terhadap internet, habits (kebiasaan), faktor demografis, dan trait (sifat) personal pegawai. Apabila dilihat dari sifat karyawan, maka sifat seperti shyness (perasaan malu), loneliness (kesepian), isolation (isolasi), *self-control*, harga diri, dan locus of control dapat mempengaruhi bentuk dari penggunaan internet pegawai (Ozler & Polat, 2012).

Pada faktor internal rasa otonomi dan pengendalian diri yang kondusif dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja dari pegawai (Baard dkk., 2004). *Self-control* atau pengendailian diri (Ozler & Polat, 2012) pada dasarnya adalah suatu mekanisme yang dapat membantu idividu dalam mengatur dan mengarahkan perilaku. Menurut Goldfried & Marbaum (dalam Zulkarnain, 2002), *self-control* diartikan sebagai kemampuan individu untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa ke arah hal positif. Swanepoel (2012) mangatakan bahwa kekuatan karakter pegawai seperti *self-control* dan integritas berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki *self-control* dan integritas yang tinggi lebih jarang terlibat dalam perilaku menyimpang di kantor (Swanepoel, 2012).

Pegawai yang memiliki *self-control* yang rendah (Gottfredson & Hirschi, 1990) akan cenderung impulsif, lebih suka melakukan aktivitas fisik yang tidak membutuhkan keahlian tertentu sehingga tindakan yang dilakukan sering kali beresiko tinggi. Selain itu rendahnya *self-control* menjadikan seseorang hanya fokus pada kebutuhan diri sendiri dan egois, sehingga rentan

mengalami frustrasi dan temperamental. Orang-orang seperti itu cenderung akan menghindari pekerjaan sulit dan membutuhkan pemikiran kognitif. Oleh karenanya pegawai yang memiliki *self-control* rendah cenderung lebih mungkin melakukan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja. Sedangkan pegawai yang memiliki *self-control* tinggi cenderung mempertimbangkan konsekuensi dari perbuatan yang akan dilakukan dan lebih berhati-hati dalam bekerja sehingga lebih peka terhadap kebutuhan orang lain. Berdasarkan penjelasan tersebut maka, seseorang dengan *self-control* yang baik mampu mengatur emosinya, serta gigih dan tekun dalam bekerja dan jarang melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja, seperti *cyberloafing* (Swanepoel, 2012).

Sebuah penelitian dari Katlynn (2017) mengutarakan bahwa stres dan *self-control* memiliki sebuah hubungan saling terkait. Pendapat tersebut disampaikan juga oleh Oaten dan Cheng (2005) yang mengambil sebuah populasi mahasiswa dimana seseorang dengan stres yang cukup tinggi dapat menghasilkan kontrol diri yang kurang dibandingkan dengan seseorang yang tidak mengalami stres. Hal tersebut dapat terjadi karena seseorang tidak dapat mengontrol penyebab stresnya, sehingga mengakibatkan seseorang akan cenderung untuk kekurangan kontrol terhadap dirinya.

Sebaliknya *self-control* juga memberikan reaksi terhadap stres yang dialami. Pandangan tersebut disampaikan oleh Gallad dan Wood (2015), bahwa seseorang dengan *self-control* yang baik mampu untuk berpikir dan

berpikir sebelum bereaksi, sehingga akan mampu mengendalikan stresnya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hamama, Ronen, dan Rahav (2008) juga menemukan bahwa seseorang yang mengalami *role overload* (jenis stres) dan memiliki *self-control* yang lebih tinggi tidak begitu cemas dan memiliki sedikit gejala psikosomatis.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah stres kerja mempengaruhi perilaku *cyberloafing*?
2. Apakah *Self-control* mempengaruhi perilaku *cyberloafing*?
3. Apakah stres kerja dan *Self-control* secara simultan mempengaruhi perilaku *cyberloafing*?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *Self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk ilmu psikologi.
  - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap keilmuan terkait pengaruh yang ditimbulkan dari stres kerja dan *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*.



## 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan kepada pembaca tentang stres kerja, *Self-Control*, dan *cyberloafing*.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi karya tulis ilmiah yang berguna untuk kemajuan teori stres kerja, *Self-Control*, dan *cyberloafing*

## E. Penelitian Terdahulu

1. Noratika Ardilasari dan Ari Firmanto (2017) Hubungan *Self-control* dan Perilaku *Cyberloafing* pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi terapan Vol. 5, No.01 Januari 2017* ISSN: 2301-8267

Penelitian ini menguji hubungan *self-control* dan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil. Metode penelitian yang dipergunakan yaitu dengan desain kuantitatif korelasional, dimana penelitian tersebut mempelajari hubungan *self-control* dan perilaku *cyberloafing*. Selain itu penelitian ini memberikan informasi hasil yang menunjukkan bahwa , *Self-Centeredness* memiliki peran yang besar dari elemen *self-control*.

2. Madiha Arshad, Muhammad Aftab, dan Hifza Bukhari 2016. The Impact of Job Characteristics and Role Stressors on *Cyberloafing*: The Case of Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 6, Issue 12, December 2016* ISSN 2250-3153



Penelitian ini menguji stressor kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap perilaku *cyberloafing*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dimana peneliti mencoba mencari tahu pengaruh mana yang lebih besar terhadap perilaku *cyberloafing*. Dari penelitian diketahui bahwa ketidakjelasan pekerjaan dan konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

3. Christine A. Henle dan Anita L. Blanchard 2008. The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on *Cyberloafing*. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 20, No. 3 Fall 2008, pp. 383-400

Penelitian ini mencoba menguji pengaruh dari stresor kerja dan sanksi organisasi terhadap perilaku *cyberloafing*. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian yang dipergunakan yaitu kuantitatif dimana peneliti mencoba mencari tahu pengaruh mana yang lebih besar terhadap perilaku *cyberloafing*. Penelitian ini menguatkan bahwa semakin banyak ambiguitas peran dan konflik peran yang dirasakan karyawan maka akan cenderung untuk melakukan perilaku *cyberloaf*.

4. Zhang H, Zhao H, Liu J, Xu Y, and Lu H September 2015. The dampening effect of employees' future orientation on *cyberloafing* behaviors: the mediating role of self-control. *Frontiers in Psychology*. Vol 6. Article 1482.

Penelitian ini mencoba menguji pengaruh dari masa depan yang telah direncanakan oleh pegawai dengan dimoderatori oleh kontrol diri. Metode

penelitian yang dipergunakan adalah kuantitatif dimana penelitian ini mencari hubungan antar masa depan dan perilaku *cyberloafing* dengan imoderatori kontrol diri. Dari hasil penelitian tersebut didapat bahwa seseorang dengan kontrol diri/*self-control* yang baik cenderung lebih dapat mengendalikan perilaku *cyberloafing* mereka.

5. Hunik Sri Runing Sawitri 2012. Role of Internet Experience in Moderating Influence of Work Stressor on *Cyberloafing*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2012, vol 57. Article 320 – 324

Penelitian ini mencoba menguji stres kerja pada perilaku *cyberloafing* dengan dimoderatori oleh pengalaman penggunaan internet. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap pegawai dengan moderasi dari pengalaman menggunakan internet. Hasil dari penelitian ini mengemukakan bahwa peran ambiguitas peran memungkinkan seseorang menjadi tidak puas dengan apa yang dikerjakan, mengalami kecemasan dan untuk mengatasi hal tersebut pegawai akan cenderung menggunakan *cyberloafing*.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Cyberloafing*

Internet merupakan hal yang umum bagi pegawai, sehingga pegawai cenderung menggunakan internet sebagai hiburan dan bertujuan melakukan pekerjaan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya (Blanchard dan Henle, 2008). Ada beberapa istilah lain yang biasa dipergunakan untuk menggambarkan perilaku *cyberloafing* yaitu *cyberslacking*, *non-work related computing*, *cyberbludging*, *on-line loafing*, *internet deviance*, *problematic Internet use*, *personal web usage at work*, serta *internet adiction*, *internet abuse* serta *internet addiction* (Kim & Sahara, 2011).

Menurut Blanchard dan Henle (2008) *cyberloafing* merupakan penggunaan email maupun internet yang sama sekali tidak berhubungan dengan pekerjaan kegiatan tersebut dilakukan dengan cara berselancar di dunia maya selama waktu kerja serta membuat pegawai tidak menyelesaikan tuntutan pekerjaannya (Lim dan Chen, 2009).

Askew (2009) memaparkan bahwa *cyberloafing* terjadi ketika pegawai diminta untuk benar-benar bekerja, namun pegawai tersebut malah terlibat dalam kegiatan lain seperti chatting, membuka facebook, dan menonton video di *Youtube*. *Cyberloafing* sendiri adalah sebuah perilaku yang dilakukan oleh pegawai dalam menggunakan berbagai jenis media komputerisasi (seperti

desktop, *smarth-phone*, tablet) saat bekerja untuk aktivitas non-destruktif dan atasan tidak menganggap perilaku tersebut berhubungan dengan pekerjaannya (Askew, 2012).

#### 1. Indikator perilaku *Cyberloafing*

Blanchard dan Henle (2008) membagi *cyberloafing* menjadi dua dilihat dari intensitas perilakunya, dikategorikan menjadi dua yaitu:

##### a. *Minor Cyberloafing*

yaitu tipe yang pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet secara umum dan tidak berkaitan dengan pekerjaan. Contohnya adalah mengirim dan menerima email pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbarui status jejaring sosial (seperti facebook dan twitter), serta berbelanja online.

##### b. *Serious Cyberloafing*

yaitu tipe pegawai yang terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet dan bersifat lebih berbahaya karena bersifat melanggar norma instansi serta berpotensi ilegal. Contohnya adalah judi online, mengelola situs milik pribadi, serta membuka situs yang mengandung pornografi.

##### c. Penyebab Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Ozler & Polat (2012), terdapat tiga faktor munculnya perilaku *cyberloafing* yaitu:

### 1) Faktor Individual

Berbagai atribut dalam diri individu tersebut antara lain persepsi dan sikap, sifat pribadi yang meliputi *shyness*, *loneliness*, *isolation*, *self-control*, harga diri dan *locus of control*, kebiasaan dan adiksi internet, faktordemografis, keinginan untuk terlibat, norma social dan kodeetik personal.

### 2) Faktor Organisasi

Faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan pegawai untuk melakukan *cyberloafing* yaitu pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma *cyberloafing*, sikap kerja pegawai dan karakteristik pekerjaan yang pegawai lakukan.

### 3) Faktor Situasional

Perilaku menyimpang internet biasanya terjadi ketika pegawai memiliki akses terhadap internet di tempat kerja sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang memediasi perilaku ini. (Weatherbee, 2010). Salah satu faktor situasional adalah kedekatan jarak, seperti jarak ruangan pegawai dengan atasan. Kedekatan jarak dengan atasan di kantor secara tidak langsung akan mempengaruhi *cyberloafing*. Hal ini tergantung pada persepsi pegawai mengenai kontrol instansi terhadap perilakunya, termasuk ada atau tidaknya sanksi dan peraturan instansi.



#### 4) Dampak Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Blanchard & Henle (dalam Nisaurrahmadani, 2012) perilaku *cyberloafing* ditempat kerja terdapat beberapa dampak, yakni:

- a) Kreativitas yang meningkat.
- b) Mengurangi produktivitas dapat membuat pegawai menggunakan metode lain dalam melalaikan tugas dengan teknologi modern tanpa harus terlihat keluar masuk ruangan, dan terlihat aktif sepanjang jam kerja di depan komputer.
- c) Degradasi kinerja sistem komputer dan jaringan internet instansi yang berlebihan dapat menyebabkan kelebihan sumberdaya komputasi dan efek selanjutnya adalah menurunkan bandwidth atau kecepatan akses internet.
- d) Cyberloafer berpotensi untuk memunculkan masalah kriminal hukum lainnya seperti pelecehan seperti, email lelucon seorang pegawai yang mengandung seks atau rasis, pelanggaran hak cipta misalnya pegawai menggunakan seorang pekerja yang memberitakan kebohongan tentang seorang atasan di chat room, dan melalaikan pekerjaan (Blanchard & Henle, 2008).



## **B. Stres Kerja**

### **1. Definisi Stres Kerja**

Stres menunjukkan adanya tekanan atau kekuatan pada tubuh. Dalam psikologi, stres digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisme agar ia beradaptasi atau menyesuaikan diri. Stres kerja merupakan tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson dkk, 2011). Cooper dan ella (2010) berpendapat bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Dari beberapa definisi diatas menurut para ahli bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan perusahaan

### **2. Penyebab Stres Kerja**

Stres bisa positif dan bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja. Stres bisa positif dan bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja, beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan atau stres yang menghalangi dalam mencapai tujuan.

Ada empat penyebab stres kerja menurut Gibson dan kawan-kawan (2011) yaitu :

a. Lingkungan fisik

Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu, dan udara terpolusi.

b. Individual

Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:

1) Konflik peran

Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan- pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang- orang yang tidak cocok.

2) Peran ganda

Untuk dapat bekerja dengan baik, para pegawai memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan ataukah tidak. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban- kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

3) Beban kerja berlebih

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak hal untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih

yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar yang dituntut terlalu tinggi.

4) Tidak adanya kontrol

Suatu stresor besar yang dialami banyak pekerja adalah tidak adanya pengendalian atas suatu situasi. Sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

5) Tanggung jawab

Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stresor.

6) Kondisi kerja

c. Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

d. Organisasional

Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus. Selain itu dijelaskan penyebab umum stres kerja, yaitu :

1) Sifat Pekerjaan

- a) Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan merasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.
- b) Ancaman pribadi. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang merasa terancam kebebasannya.
- c) Percepatan. Stres bisa terjadi apabila ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.
- d) Ambiguitas. Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan, akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
- e) Umpan balik. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat pegawai tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan pegawai.

## 2) Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada pegawai belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian pegawai justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasakan ketidak pastian dan ketidak mampuan dalam bertindak. Hal ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

## 3) Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami di rumah, seperti ketidak cocokan suami istri, masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang dan merupakan sumber stres bagi seseorang.

## 3. Dampak Stres Kerja

Jika individu mengalami stres, maka individu menunjukkan gejala-gejala baik secara fisik, psikis maupun gejala yang tampak dan perilaku, gejala ini dapat dikatakan juga sebagai akibat dan stres yang sedang dialami. Robbin (2010) mengemukakan bahwa individu yang sedang mengalami stres akan menunjukkan gejala-gejala sebagai berikut:

### a. Fisiologis

Adanya respon seperti perubahan-perubahan kimiawi tubuh.

### b. Psikologis

Munculnya reaksi seperti ketegangan, merasa bosan, cemas, lelah dan tidak berdaya

c. Perilaku

Munculnya tindakan seperti ceroboh, sering menggerak-gerakan kaki, perubahan pola tidur, makan, kecanduan merokok, mudah panik dan lain-lain.

d. Elemen-Elemen Stres Kerja

Dimensi stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Dimensi dan stres kerja menurut Cooper (dikutip oleh Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2010), yaitu :

- 1) Kondisi pekerjaan
  - a) Beban kerja dalam faktor internal
  - b) Beban kerja dalam faktor eksternal
  - c) Jadwal kerja
- 2) Peran
  - a) Ketidak jelasan peran
- 3) Faktor interpersonal
  - a) Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang baik
  - b) Perhatian manajemen terhadap hasil kerja pegawai
- 4) Perkembangan karier
  - a) Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
  - b) Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya



- c) Keamanan pekerjaan
- 5) Struktur organisasi
  - a) Struktur organisasi membantu pegawai memahami lingkungan kerja
  - b) Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi
  - c) Keterlibatan dalam membuat keputusan.

### C. *Self-Control*

#### 1. Definisi *Self-Control*

*Self-control* merupakan salah satu fungsi pusat yang berada dalam diri individu. *Self-control* dapat dikembangkan dan digunakan individu untuk mencapai kesuksesan dalam proses kehidupan. Pengaruh *self-control* terhadap timbulnya tingkah laku dianggap cukup besar, karena salah satu hasil proses pengontrolan diri seseorang adalah tingkah laku yang tampak (Zulkarnain, 2012). Atribut stabil manusia yang dikarakteristikan dengan pengaturan kognisi, afeksi, dan perilaku menuju pemenuhan tujuan-tujuan tertentu individu. Individu yang memiliki *self-control* rendah adalah orang-orang yang cenderung memiliki orientasi “here and now”, lebih memilih menyelesaikan sesuatu secara fisik daripada mengandalkan kognitif, senang terlibat dalam aktivitas berbahaya, kurang sensitif dengan kebutuhan orang lain, lebih memilih jalan pintas dibandingkan dengan hal-hal kompleks, serta memiliki toleransi yang rendah terhadap sumber-sumber frustrasi (Gottfredson & Hirschi, 1990).

## 2. Elemen-elemen *self-control*

Gottfredson dan Hirschi (1990) menyatakan enam aspek elemen low *self-control* yang menjadi ciri-ciri individu yang memiliki *self-control* rendah, enam elemen tersebut adalah:

### a. *Impulsiveness*

Yaitu individu ini memiliki orientasi “here and now”. Individu tidak mempertimbangkan konsekuensi negatif dari perbuatan yang akan dilakukannya. Seseorang akan mudah tergoda untuk sesuatu yang menyenangkan.

### b. *Preference for Physical Activity*

Menjelaskan individu dengan *self-control* yang rendah lebih memilih kegiatan yang tidak membutuhkan keahlian tertentu dibandingkan mencari aktivitas yang membutuhkan pemikiran (kognitif). Individu ini senang melakukan aktivitas secara fisik dibandingkan aktivitas mental.

### c. *Risk-Seeking Orientation*

Menjelaskan bahwa individu dengan *self-control* yang rendah suka terlibat dalam aktivitas-aktivitas fisik yang beresiko, menyenangkan, dan menegangkan. Mereka melakukan tindakan sembunyi-sembunyi, berbahaya, atau manipulatif. Oleh karena itu, individu yang memiliki *Self-control* rendah cenderung pemberani dan aktif.

d. Self-Centeredness

Yaitu individu dengan *self-control* yang rendah cenderung mementingkan diri sendiri. Individu ini juga kurang peka terhadap penderitaan dan kebutuhan orang lain. Individu ini sering tidak bersikap ramah, atau dengan kata lain, cenderung kurang peduli dalam pembinaan hubungan dengan orang lain. Tindakan mereka merupakan refleksi dari self-interest (minat pribadi) atau untuk keuntungan pribadi.

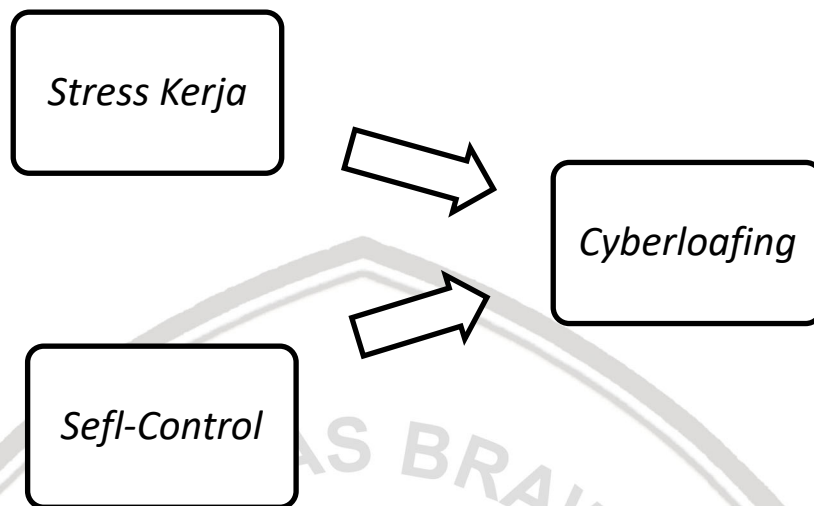
e. Preference for Simple Tasks

Yaitu individu dengan *Self-control* yang rendah akan cenderung menghindari tugas-tugas sulit yang membutuhkan banyak pemikiran. Individu ini lebih menyukai tugas sederhana yang dapat diselesaikan dengan mudah. Dapat dikatakan bahwa individu yang memiliki *Self-control* rendah cenderung kurang rajin, gigih, atau tekun dalam melakukan suatu tindakan. Mereka lebih mencari kepuasan hasrat yang mudah dan sederhana.

f. Short-Tempered

Menjelaskan individu dengan *self-control* yang rendah cenderung rentan mengalami frustrasi, emosi mudah meledak, dan temperamental. Ketika terlibat permasalahan dengan orang lain, individu yang memiliki *Self-control* rendah cenderung kesulitan untuk menyelesaikannya secara verbal.

#### D. Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

*Cyberloafing* merupakan perilaku menyimpang di tempat kerja dengan menggunakan status sebagai pegawai untuk menjelajah dunia maya demi kepentingan pribadi. *Cyberloafing* merupakan bentuk dari penarikan diri secara psikologis. *Cyberloafing* dapat terjadi saat seseorang merasa stres akibat tertekan oleh tugas yang dibebankan dan tidak memiliki kontrol diri yang baik.

Secara psikologis terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* yaitu stres kerja dan *self-control*. stres dan *self-control* memiliki sebuah hubungan saling terkait. Seseorang dengan stres yang cukup tinggi dapat menghasilkan kontrol diri yang kurang dibandingkan dengan seseorang yang tidak mengalami stres. Hal tersebut dapat terjadi dikarena seseorang tidak dapat mengontrol penyebab stresnya, sehingga mengakibatkan seseorang akan cenderung untuk kekurangan kontrol terhadap dirinya.

Sebaliknya *self-control* juga memberikan reaksi terhadap stres yang dialami. Seseorang dengan *self-control* yang baik mampu untuk berpikir

dan berpikir sebelum bereaksi, sehingga akan mampu mengendalikan stresnya.

Stres sendiri merupakan hasil tekanan yang dialami oleh seorang individu sebagai hasil dari organisasi dan pekerjaan tertentu dalam bentuk tuntutan dan kendala yang dibebankan. Tingkat stres yang cenderung tinggi dan tidak dapat diatasi akan memicu pengaruh fisik serta kesehatan mental yang pada akhirnya mempengaruhi keinginan dan pekerjaan karyawan. Untuk mengatasi dan mengalihkan stres, seseorang akan cenderung melakukan koping atau dalam hal ini *cyberloafing*.

Sementara seorang dengan *self-control* yang baik mampu mengatur emosinya, serta gigih dan tekun dalam bekerja dan jarang melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja, seperti *cyberloafing*. *Self-control* yang merupakan suatu mekanisme positif dapat membantu individu dalam mengatur dan mengarahkan perilaku. Pegawai yang memiliki *self-control* rendah akan cenderung impulsif, lebih suka melakukan aktivitas fisik. Oleh karena hal tersebut maka saat seseorang tidak memiliki kontrol diri yang penuh terhadap dirinya ia akan cenderung untuk mengedepankan keinginan-keinginan pribadinya dan mengesampingkan tugas yang dibebankan.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh *Self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh stres kerja dan *Self-control* secara simultan terhadap perilaku *cyberloafing*.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada data – data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2012), sedangkan kuantitatif korelasional adalah Penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Purwanto 2010). Subana dan Sudrajat (2005) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendiskripsikan statistic, dan untuk menunjukkan hubungan antar variable dan adapula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal.

##### B. IDENTIFIKASI VARIABEL PENELITIAN

Variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variable bebas atau variable independen ( $X_1$ ): Stres Kerja  
( $X_2$ ): *Self-Control*
2. Variable terikat atau variable dependen ( $Y$ ): *Cyberloafing*



## C. DEFINISI OPERASIONAL

### 1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan tanggapan psikis dan fisik yang diberikan oleh seseorang dalam menanggapi stimulus tekanan yang berlebihan pada lingkungan kerja maupun masyarakat. Stres kerja dapat disebabkan karena adanya ketidaknyamanan pada faktor kondisi pekerjaan, peran, interpersonal, perkembangan karir dan struktur organisasi.

### 2. *Self-Control*

*Self-control* merupakan atribut diri manusia yang dapat dikarakteristikan dengan pengaturan kognisi, afeksi, dan perilaku menuju pemenuhan tujuan-tujuan tertentu dari individu. Individu dengan *self-control* yang tidak baik akan cenderung akan menyelesaikan sesuatu secara fisik, impulsif, egois, dan memiliki pemikiran yang pendek dalam menyelesaikan suatu hal dari pada mengandalkan kognitif.

### 3. *Cyberloafing*

*Cyberloafing* atau *cyberslacking*, merupakan kegiatan yang dilakukan pada saat jam kerja dan tidak memiliki hubungan sama sekali dengan pekerjaan. Kegiatan ini biasanya terjadi dengan memanfaatkan fasilitas kantor seperti internet dan personal computer untuk mengalihkan pekerjaan terhadap hal yang sifatnya berupa hiburan atau kesenangan. *Cyberloafing* dikategorikan menjadi dua, yaitu *major cyberloafing* dan *minor cyberloafing*.

## D. PARTISIPAN

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah pegawai rektorat Universitas Brwijaya Malang. Kantor rektorat merupakan badan pusat instansi di setiap Universitas di Indonesia. Pegawai Universitas Brawijaya Malang terdiri dari dua tipe pegawai yaitu honorer dan PNS yang mana walaupun merupakan salah satu Universitas Negeri tidak semua pegawai merupakan PNS. Populasi penelitian ini merupakan pegawai Rektorat baik honorer maupun PNS.

### 2. Sampel

Sampel penelitian ini adalah pegawai rektorat Universitas Brawijaya Malang yang bertugas di bagian administrasi. Pegawai haruslah bekerja di dalam ruangan dan menggunakan laptop atau personal computer (PC) saat mengerjakan tugas-tugasnya yang memungkinkan untuk melakukan *cyberloafing*.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*. Pengambilan sampel didasarkan pada kebijakan yang dilakukan rektorat Universitas Brawijaya untuk pembagian skala ukur, siapa saja yang dianggap tepat dan secara dapat dijadikan sampel. Partisipan

diminta untuk mengisi skala berdasarkan anjuran dan rekomendasi dari Universitas Brawijaya.

## **E. TAHAPAN PELAKSANAAN PENELITIAN**

### **1. Tahap Persiapan**

#### **a. Kajian Pustaka**

Peneliti terlebih dahulu mencari tema penelitian, judul dan menentukan variable penelitian. Sumber yang digunakan adalah melalui jurnal, artikel dan literature. Selanjutnya menentukan kerangka teori serta penelitian terdahulu yang menjadi dasar peneliti dan untuk menyusun proposal penelitian.

#### **b. Menentukan Sampel dan Desain Pelatihan**

Pada tahap ini peneliti merencanakan metode penelitian, desain penelitian, dan metode analisis data. Selain itu, penentuan populasi sampling dan teknik sampling juga dilakukan dalam tahap ini.

#### **c. Menyiapkan Alat Ukur**

Peneliti menyusun alat ukur berdasarkan kerangka teori yang sudah disusun. Penyusunan ini dimulai dari pembuatan *blue print* yang berisi dimensi dan indikator dari variable yang digunakan dalam penelitian yaitu stres kerja, *self-control* dan *cyberloafing*. Selanjutnya melakukan uji coba untuk mengetahui aitem yang tidak dipakai dan harus dihapus karena tidak relevan, beserta uji validitas dan reliabilitas skala yang disusun.

## 2. Tahap Pelaksanaan

Selanjutnya peneliti melakukan pengambilan data dengan menggunakan skala stres kerja, *self-control* dan *cyberloafing* yang sudah di uji coba sebelumnya. Skala ini disebarkan secara langsung kepada pegawai rektorat Universitas Brawijaya yang sesuai dengan kriteria.

## 3. Tahap Tindak Lanjut

### a. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 17 for Windows. Pada tahap ini peneliti melakukan uji asumsi klasik sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas *Komolgorov-Smirnov*, uji linear dengan uji F dan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser. Selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis dengan regresi linier berganda.

### b. Interpretasi dan Pembahasan Hasil Analisis Statistik

Hasil yang didapatkan melalui pengolahan statistik akan diinterpretasikan dan dibahas dengan menggunakan teori dan penelitian yang sudah ada dengan menganalisis dinamika antar variable yang diteliti

## F. INSTRUMEN PENELITIAN

### 1. Skala Stres Kerja

Aitem alat ukur variable stres kerja yang digunakan pada penelitian ini mengambil aitem – aitem skala yang diadaptasi dari Jianli Wang (2001). Responden akan diberi beberapa pernyataan pada masing-masing poin.

Selanjutnya, responden diminta memilih jawaban dari empat pilihan jawaban mulai dari benar hingga tidak benar. Pernyataan *favorable* diberiskor satu untuk jawaban tidak benar hingga 4 untuk pilihan sangat benar.

## 2. Skala *Self-Control*

Peneliti melakukan pengukuran *self-Control* dengan menggunakan skala milik Tangney (2004). Responden diminta untuk memilih jawaban dari empat jawaban yang sudah ada mulai dari jawaban tidak setuju sampai sangat setuju. Pernyataan *favorable* diberi skor satu untuk jawaban sangat tidak setuju hingga tujuh untuk pilihan jawaban sangat setuju. Untuk pernyataan *unfavorable* diberi skor sebaliknya.

## 3. Skala *Cyberloafing*

Peneliti melakukan pengukuran *cyberloafing* dengan mengadaptasi skala Lim (2002). Responden diminta untuk memilih jawaban dari empat jawaban yang sudah ada mulai dari jawaban tidak benar sampai sangat benar. Pernyataan *favorable* diberi skor satu untuk jawaban sangat tidak setuju hingga tujuh untuk pilihan jawaban sangat setuju. Untuk pernyataan *unfavorable* diberi skor sebaliknya.

# G. PENGUJIAN ALAT UKUR

## 1. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Uji coba skala yang sudah disusun perlu dilakukan sebelum digunakan dalam penelitian. Ini dilakukan untuk mengetahui daya beda aitem,

keterpercayaan alat ukur, dan untuk mengetahui apakah kalimat di dalam skala mudah dipahami oleh subjek penelitian saat mengerjakan skala tersebut.

## 2. Validitas

### a. Validitas Muka

Validitas tampak merupakan titik awal evaluasi kualitas tes, dalam hal ini adalah aitem – aitemnya. Peneliti memberikan tiga buah pertanyaan mengenai tampilan skala, kejelasan instruksi, dan kejelasan pernyataan dalam skala. Ada tiga pilihan jawaban yang disediakan, yaitu baik, cukup dan kurang. Jika secara umum responden menjawab baik atau cukup, maka aitem – aitem skala tersebut dapat dikatakan baik (Azwar, 2012).

### b. Validitas Logis

Validitas logis menunjuk pada sejauh mana aitem tes merupakan representasi dari ciri – ciri atribut yang hendak diukur. Indikator dari atribut yang diukur didapatkan melalui teori yang digunakan dalam penyusunan skala. Peneliti meminta penilaian dari dosen pembimbing psikologi sebagai *expert judgement* yaitu untuk menilai kelayakan aitem – aitem dalam skala. Ada dua macam validitas logis, yaitu :

#### 1) Validitas isi

Validitas ini adalah derajat dimana sebuah tes evaluasi mengukur cakupan substansi yang ingin diukur (Suharsimi, 2012). Validitas ini menunjukkan sejauh mana aitem – aitem dalam skala mencakup



keseluruhan kawasan ini yang hendak diukur oleh skala. Pengertian mencakup keseluruhan kawasan isi tidak saja berarti skala harus komprehensif akan tetapi isinya harus tetap relevan dan tidak keluar dari batasan tujuan pengukuran (Azwar, 2012)

## 2) Validitas konstruk

Validitas konstruk mengandung arti bahwa suatu alat ukur dikatakan valid apabila telah cocok dengan konstruksi teoritik dimana alat ukur itu dibuat. Sebuah alat ukur memiliki validitas konstruksi apabila soal – soalnya mengukur setiap aspek berpikir seperti yang diuraikan dalam standart kompetensi, kompetensi dasar maupun indikator yang terdapat dalam kurikulum (Surapranata, 2005).

## 3. Daya Beda dan Reliabilitas

### a. Daya Beda Aitem

Daya beda aitem dilakukan untuk mengetahui kualitas aitem. Dari uji ini akan didapatkan koefisien korelasi aitem-total ( $r_{1x}$ ), yang dihitung melalui koefisien korelasi *product moment* Pearson. Semakin tinggi koefisien korelasi positif menandakan bahwa konsistensi aitem dengan fungsi ukur tes, yang berarti semakin tinggi daya bedanya. Jika koefisien mendekati nol atau bernilai negative, terdapat cacat pada aitem tersebut. Peneliti menggunakan batasan  $r_{1x} \geq 0,30$  (Azwar, 2012). Pada bagian ini tiap aitem memiliki nilai total aitem  $r_{1x} \geq 0,30$ , sehingga dapat dikatakan

bahwa setiap aitem memiliki konsistensi untuk melakukan pengukuran di lapangan

b. Reliabilitas

Reliabilitas akan diujikan menggunakan reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency*) dimana akan dilakukan ujicoba sebanyak satu kali, kemudian akan dilakukan analisis distribusi skor aitem dalam skala dengan komputasi koefisien alpha. Variable dikatakan reliabel jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil uji coba di lapangan setiap aitem memiliki nilai koefisien diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur reliabel untuk dipergunakan

## H. ANALISIS DATA

Dalam proses analisis data, peneliti akan menggunakan IBM SPSS Statistic 17. Langkah – langkah dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variable penelitian terdistribusi dengan normal. Uji ini dilakukan dengan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Dikatakan terdistribusi normal jika signifikansinya lebih dari 0,05.

#### b. Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki hubungan yang linear yang signifikan atau tidak. Pengujian ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi dan regresi linear. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel bebas akan cenderung diikuti perubahan variabel dependen dengan membentuk garis linier.

Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji F. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau nilai p lebih dari taraf signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antar variabel penelitian.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai varians tetap, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

### 2. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini uji hipotesis menggunakan multiple regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk melakukan pengujian antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Bab ini akan menjelaskan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Bab ini akan menjelaskan analisis deskriptif data dan subjek penelitian, uji asumsi, uji hipotesis dan pembahasan mengenai apakah terdapat hubungan antara stres kerja dan *self-control* terhadap *cyberloafing*.

##### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis (Azwar, 2012). Penyajian hasil analisis deskriptif pada penelitian ini berupa kategorisasi skor pada tiap variabel serta frekuensi dan persentasi.

##### a. Analisis Deskriptif Berdasarkan Data Demografis Subjek Penelitian

Berikut merupakan hasil karakteristik subjek penelitian berdasarkan usia, jenis kelamin, dan lama bekerja yang didapat oleh peneliti:

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Subjek Berdasarkan Data Demografis**

Data Demografis	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Usia	26-35 tahun	34	61,8
	36-45 tahun	15	27,3
	46-55 tahun	6	10,9
	Total	55	100%
Jenis Kelamin	Perempuan	26	47
	Laki-laki	29	53
	Total	55	100%
Lama Bekerja	< 1 tahun	0	0
	1-2 tahun	2	12,5
	3-4 tahun	2	12,5
	>4 tahun	41	75
	Total	55	100%

Berdasarkan tabel demografis di atas dapat diketahui untuk usia subjek penelitian yang berkisar antara 25-35 tahun yang mengisi kuesioner berjumlah 34 pegawai (61,8%) dan termasuk mayoritas subyek dalam kategory usia. Subjek yang berusia kisaran 36-45 tahun yang mengisi kuesioner berjumlah 15 pegawai (27,3%) yang merupakan urutan ke dua dalam pengisian skala. Sementara subjek yang berusia 46-56 tahun yang mengisi kuesioner berjumlah 6 pegawai (10,9%)..

Berdasarkan demografis untuk jenis kelamin diketahui bahwa subjek penelitian yang paling banyak mengisi kuesioner ialah laki-laki dengan jumlah 29 pegawai (53%) dan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 26 pegawai (47%).

Berdasarkan demografis untuk kategori lama bekerja, 2 pegawai telah bekerja selama 1-2 tahun (12,5%). Sementara untuk masa kerja 3-4 tahun terdapat 2 pegawai (12,5%), sementara untuk masa kerja kurang dari satu tahun tidak ditemukan. Untuk angkatan yang bekerja dengan masa bakti lebih dari 4 tahun sebanyak 41 pegawai (75%) dan merupakan mayoritas kategori terbanyak dalam pengisian skala.

- b. Analisis Deskriptif Berdasarkan Variabel  $X_1$  (stres kerja), Variable  $X_2$  (*self control*) Variabel Y (*cyberloafing*).

Penyajian hasil analisis deskriptif berupa frekuensi perhitungan skor hipotetik dapat diperoleh dengan persamaan berikut (Azwar,2012):

**Tabel 2.**  
**Persamaan Skor Hipotetik**

Statistik	Persamaan
Nilai minimum hipotetik	Skor <i>item</i> terendah $\times$ jumlah <i>item</i>
Nilai maksimum hipotetik	Skor <i>item</i> tertinggi $\times$ jumlah <i>item</i>
Mean Hipotetik	$\frac{\text{Skor maksimum} + \text{skor minimum}}{2,5}$
Standar Deviasi hipotetik	$\frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{6}$



Setelah menghitung skor hipotetik, peneliti melakukan perhitungan skor empirik dengan bantuan *SPSS Statistic for Windows* versi 25.00. perhitungan skor empirik dan hipotetik dilakukan guna membandingkan data yang didapat dengan data di lapang saat penelitian. Deskripsi data yang didapat dari masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Deskriptif Data Hipotetik**

Variable	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	55	4	16	10,4	2
<i>Self-Control</i>	55	14	56	36.4	7
<i>Cyberloafing</i>	55	10	40	26	5

Data pada tabel 3 diatas merupakan hasil perhitungan skor hipotetik yang nantinya akan dipergunakan sebagai acuan untuk melakukan perhitungan kategorisasi masing-masing variable.

**Tabel 4.**  
**Deskriptif Data Empirik**

Variable	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	55	8,00	15,00	603,00	10,9636
<i>Self-Control</i>	55	12,00	29,00	1053,00	19,1455
<i>Cyberloafing</i>	55	13,00	40,00	26,4877	7,64148

Setelah peneliti mendapatkan nilai perbandingan antara skor hipotetik dan empirik, maka langkah selanjutnya ialah melakukan kategorisasi tingkatan yang sudah ditentukan. Kategorisasi ini antara lain tinggi, sedang, dan rendah. Berikut tabel kategorisasi variabel (Azwar, 2012):

**Tabel 5.**  
**Kategorisasi Stres Kerja**

Persamaan	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$x \geq (\mu + \alpha)$	$12 \leq x$	Tinggi	21	38,2
$(\mu - \alpha) \leq x < (\mu + \alpha)$	$8 \leq x < 12$	Sedang	34	61,8
$(\mu - \alpha) < x$	$8 < x$	Rendah	0	0

Keterangan:

$x$  = Skor subjek

$\mu$  = Mean

$\alpha$  = Standar deviasi

Tabel diatas menunjukkan bahwa subjek yang memiliki stres kerja “tinggi” berjumlah 21 orang (38,2%), untuk subjek yang memiliki stres kerja “sedang” berjumlah 34 orang (61,8%). Sedangkan untuk subjek yang memiliki stres kerja “rendah” berjumlah 0 orang (0%). Berdasarkan data tersebut didapatkan gambaran mengenai kondisi stres kerja pada subyek penelitian yang mana frekuensi terbanyak masuk dalam kategori sedang.

**Tabel 6.**  
**Kategorisasi *Self-Control***

Persamaan	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$x \geq (\mu + \alpha)$	$43 \leq x$	Tinggi	23	41,8
$(\mu - \alpha) \leq x < (\mu + \alpha)$	$29 \leq x < 43$	Sedang	32	58,2
$(\mu - \alpha) < x$	$29 < x$	Rendah	0	0

Keterangan:

$x$  = Skor subjek

$\mu$  = Mean

$\alpha$  = Standar deviasi

Tabel diatas menunjukkan bahwa subjek yang memiliki *Self-control* “tinggi” berjumlah 23 orang (41,8%), untuk subjek yang memiliki *Self-control* “sedang” berjumlah 32 orang (58,2%). Sedangkan untuk subjek yang memiliki *Self-control* “rendah” tidak ditemukan sama sekali. Berdasarkan data tersebut didapatkan gambaran mengenai kondisi *Self-control* pada subyek penelitian yang mana frekuensi terbanyak masuk dalam kategori sedang.

**Tabel 7.**  
**Kategorisasi *Cyberloafing***

Persamaan	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$x \geq (\mu + \alpha)$	$31 \leq x$	Tinggi	0	0
$(\mu - \alpha) \leq x < (\mu + \alpha)$	$19 \leq x < 31$	Sedang	25	45,5
$(\mu - \alpha) < x$	$19 < x$	Rendah	30	54,5

Keterangan:

$x$  = Skor subjek

$\mu$  = Mean

$\alpha$  = Standar deviasi

Tabel diatas menunjukkan bahwa subjek yang memiliki *cyberloafing* “tinggi” berjumlah 0 orang (0%), untuk subjek yang memiliki *cyberloafing* “sedang” berjumlah 25 orang (45,5%). Sedangkan untuk subjek yang memiliki *Self-control* “rendah” berjumlah 30 orang (54,5%). Berdasarkan data tersebut didapatkan gambaran mengenai kondisi kegiatan *cyberloafing* yang dilakukan subyek penelitian dimana frekuensi terbanyak masuk dalam kategori rendah.

## B. Uji Asumsi

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing* dilakukan selama tiga hari. Kemudian data yang terkumpul dianalisis menggunakan aplikasi *SPSS statistic 25 for windows*.

### 1. Uji Linearitas

**Tabel 8.**  
**Tabel Linearitas**

Variabel	Linearity	Keterangan
Stres Kerja * <i>Self-control</i> * <i>Cyberloafing</i>	0,896	Linier

Berdasarkan output data yang sudah diolah peneliti diatas dapat diketahui bahwa antara variabel stres kerja ( $X_1$ ), *self-control* ( $X_2$ ) dan *cyberloafing* ( $Y$ ) dapat dikatakan memiliki hubungan linier dikarenakan

antara kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi (pada sig. linearity) lebih dari 0,05 ( $0,896 > 0,05$ ).

## 2. Uji Normalitas

**Tabel 9.**  
**Tabel Normalitas**

Variabel	Normality	Keterangan
Stres Kerja * <i>Self-control</i> * <i>Cyberloafing</i>	0,200	Berdistribusi Normal

Berdasarkan output data yang sudah diolah peneliti diatas dapat diketahui bahwa variabel stres kerja ( $X_1$ ), *self-control* ( $X_2$ ), *cyberloafing* (Y) dikatakan memiliki distribusi yang normal dikarenakan nilai signifikannya lebih dari 0,05.

## 3. Uji Heterokedatisitas

**Tabel 10.**  
**Tabel Heterokedasitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Stres Kerja	,323	Tidak terjadi heterokedasitas
<i>Self-control</i>	,364	Tidak terjadi heterokedasitas

Uji heterokedasitas dilakukan dengan menggunakan uji Gletjer. Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 10 diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel stres kerja ( $X_1$ ), *self-control* ( $X_2$ ) masing-masing memiliki nilai signifikansi 0,364 dan 0,082. Berdasarkan data tersebut

maka masing-masing nilai signifikan lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedasitas.

#### 4. Uji Multikolinearitas

**Tabel 11.**  
**Tabel Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Keterangan
Stres Kerja	1,028	Tidak terjadi heterokedasitas
<i>Self-control</i>	1,028	Tidak terjadi heterokedasitas

Tabel 11. menunjukkan hasil pengujian terhadap korelasi antar variable. Hasil pengujian menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen lebih kecil atau kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel independennya.

#### C. Uji Hipotesis

Hipotesis dirumuskan oleh peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis menggunakan statistik dengan menggunakan analisis regresi berganda yang perlu dilakukan adalah uji t, uji F dan uji determinasi ( $R^2$ ). Berikut adalah pembahasan dari uji hipotesis tersebut :



## 1. Uji T ( Uji Parsial)

**Tabel 12.**  
**Uji t**

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Stres Kerja	0,190	Tidak signifikan
<i>Self-control</i>	0,026	Signifikan

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diketahui :

a. Pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 12 bahwa variabel bebas yaitu stres kerja dapat memprediksi variasi yang terjadi pada variabel tergantung yaitu perilaku *cyberloafing* melalui persamaan regresi. Signifikansi stres kerja sebesar 0,190. Signifikansi atau  $p > 0,05$  menunjukkan tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*, dengan demikian maka  $H_{a1}$  tidak dapat diterima.

b. Pengaruh *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 12 bahwa variabel bebas yaitu *self-control* dapat memprediksi variasi yang terjadi pada variabel tergantung yaitu perilaku *cyberloafing* melalui persamaan regresi. Signifikansi *self-control* sebesar 0,026. Signifikansi atau  $p < 0,05$  menunjukkan adanya pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*, dengan demikian  $H_{a2}$  dapat diterima.

## 2. Uji F ( Uji Simultan)

**Tabel 13.**  
**Uji F**

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Stres Kerja *Self-control* Cyberloafing	0,022	Signifikan

Berdasarkan tabel 13 diketahui bahwa tingkat signifikansi 0,22 yakni lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini dapat dipakai untuk menjelaskan pengaruh pengaruh stres kerja dan *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*. Sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja dan *self-control* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima.

**D. Pembahasan**

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan dalam hasil penelitian diatas maka dilakukan hasil dari uji yang telah dilakukan akan menjawab hipotesis yang diajukan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai Rektorat Universitas Brawijaya

Berdasarkan uji statistik dari data hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikasi lebih besar dari 0,5 maka dapat disimpulkan hipotesis ditolak.

2. Terdapat pengaruh *Self-control* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai Rektorat Universitas Brawijaya

Berdasarkan uji statistik dari data hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,5 maka dapat disimpulkan hipotesis diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. Berdasarkan uji tersebut dapat diketahui juga bahwa *Self-control* berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing* sebesar 2,289. Artinya setiap stres kerja naik satu nilai maka akan meningkatkan *cyberloafing* sebesar 2,289.

Data diatas menunjukkan adanya pengaruh *Self-control* terhadap *cyberloafing*. *Self-control* yang merupakan mekanisme yang mengatur seseorang yang dalam hal ini pegawai Rektorat Universitas Brawijaya memiliki dampak yang cukup untuk mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Hasil tersebut menunjukkan peran dari *Self-control* dapat memberikan dampak implikasi yang negatif terhadap perilaku *cyberloafing*.

*Self-control* dapat dimasukkan dalam faktor internal individu yang mana manusia memerlukan rasa otonomi dan pengendalian diri yang kondusif untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja mereka (Baard dkk., 2004). Semakin tinggi *Self-control* dari seorang pegawai maka akan dapat menekan perilaku kontra produktif yang dalam hal ini *cyberloafing*. Pernyataan tersebut didukung oleh Swanepoel (2012) yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa pegawai yang memiliki *self-control*

tinggi lebih jarang terlibat dalam perilaku menyimpang di kantor seperti *cyberloafing* (Swanepoel, 2012).

3. Terdapat pengaruh stres kerja dan *Self-control* secara simultan terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai Rektorat Universitas Brawijaya

Berdasarkan data yang telah didapatkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,022 yakni lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa stres kerja dan *Self-control* secara simultan berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. Untuk lebih jelas maka dapat dilakukan persamaan sebagai berikut :

$$Y: \beta + (\text{kof } X_1) X_1 + (\text{kof } X_2) X_2$$

$$Y: 25,417 + 1,328 X_1 - 2,289 X_2$$

Stres menunjukkan adanya tekanan atau kekuatan pada tubuh. Dalam psikologi, stres digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisme agar ia beradaptasi atau menyesuaikan diri. Stres kerja merupakan tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson dkk, 2011). Adanya stres memicu seseorang untuk dapat terlibat dengan berbagai

aktivitas yang cenderung menyenangkan diri namun kurang meihat kepada lingkungan secara umum.

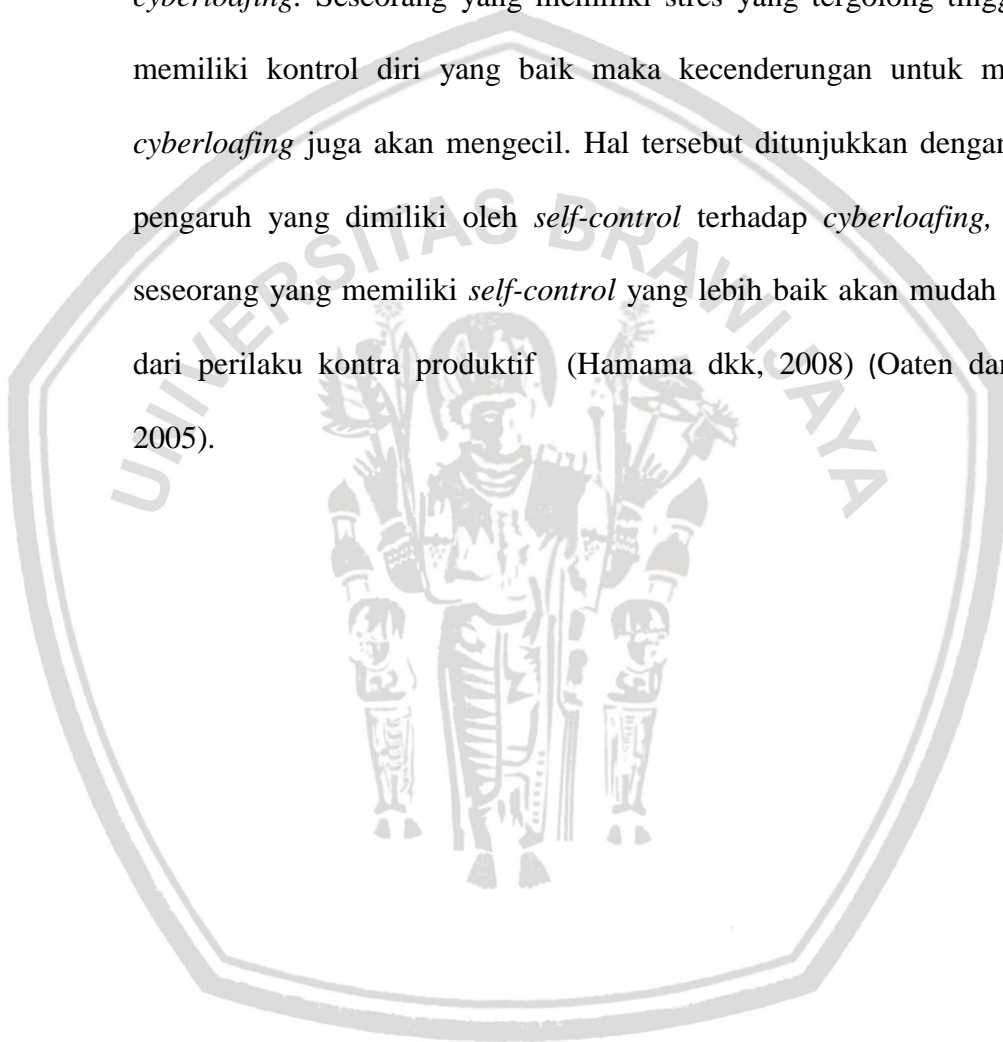
Sementara *Self-control* merupakan salah satu fungsi pusat yang berada dalam diri individu. *Self-control* dapat dikembangkan dan digunakan individu untuk mencapai kesuksesan dalam proses kehidupan. Pengaruh *self-control* terhadap timbulnya tingkah laku dianggap cukup besar, karena salah satu hasil proses pengontrolan diri seseorang adalah tingkah lakuyang tampak (Zulkarnain, 2012). Atribut stabil manusia yang dikarakteristikan dengan pengaturan kognisi, afeksi, dan perilaku menuju pemenuhan tujuan-tujuan tertentu individu.

Sebuah penelitian dari Katlynn (2017) mengutarakan bahwa stres dan self-control memiliki sebuah hubungan saling terkait. Seseorang dengan stres yang cukup tinggi dapat menghasilkan kontrol diri yang kurang dibandingkan dengan seseorang yang tidak mengalami stres. Hal tersebut dapat terjadi dikarena seseorang tidak dapat mengontrol penyebab stresnya, sehingga mengakibatkan seseorang akan cenderung untuk kekurangan kontrol terhadap dirinya.

Sebaliknya self-control juga memberikan reaksi terhadap stres yang dialami. Gallad dan Wood (2015) mengatakan, bahwa seseorang dengan self-control yang baik mampu untuk berpikir dan berpikir sebelum bereaksi, sehingga akan mampu mengendalikan stresnya. Seseorang yang mengalami

tumpukan beban kerja yang cukup tinggi dan memiliki self-control yang lebih tinggi tidak begitu cemas dan memiliki sedikit gejala psikosomatis.

Secara bersamaan kedua hal tersebut mengakibatkan derajat implikasi yang cukup untuk meningkatkan dan juga mengurangi dampak dari *cyberloafing*. Seseorang yang memiliki stres yang tergolong tinggi namun memiliki kontrol diri yang baik maka kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing* juga akan mengecil. Hal tersebut ditunjukkan dengan besaran pengaruh yang dimiliki oleh *self-control* terhadap *cyberloafing*, sehingga seseorang yang memiliki *self-control* yang lebih baik akan mudah terhindar dari perilaku kontra produktif (Hamama dkk, 2008) (Oaten dan Cheng, 2005).





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *self-control* memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing*. Semakin tinggi kontrol diri seseorang maka ia akan lebih mudah untuk mengendalikan perilaku kontra produktif seperti *cyberloafing*. Hal tersebut dapat terjadi sebab *Self-control* atau pengendalian diri (Ozler dan Polat, 2012) pada dasarnya adalah suatu mekanisme yang dapat membantu individu dalam mengatur dan mengarahkan perilaku. (Zulkarnain, 2002) *self-control* diartikan sebagai kemampuan individu untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat menjauhkannya dari hal bersifat negatif atau dalam hal ini adalah *cyberloafing*.

Sedangkan jika dilihat secara bersama-sama stres kerja dan *self-control* memiliki hubungan signifikan pada perilaku *cyberloafing*. Hal tersebut dapat terjadi sebab stres kerja dan *self-control* memiliki keterkaitan satu sama lain. Seorang dengan stres yang tinggi dapat mengakibatkan rendahnya kontrol diri, namun sebaliknya seseorang dengan *self-control* yang tinggi dinilai akan memiliki tingkat stres yang rendah sehingga keduanya memiliki implikasi terhadap perilaku *cyberloafing* yang dalam hal ini dikategorikan sebagai perilaku

kontra produktif ditempat kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dan *self-control* dengan perilaku *cyberloafing* dapat diterima.

## B. Saran

### 1. Saran Metodologi

Menurut penelitian sebelumnya dan kajian ilmiah yang dilakukan stres kerja dan *self-control* memiliki pengaruh yang saling terkait satu sama lain. Seseorang dengan kontrol diri yang baik akan cenderung untuk terhindar dari stres dan beberapa gangguan psikosomatis. Sementara seseorang dengan stres yang cenderung tinggi akan memiliki kontrol diri yang rendah. Hal tersebut dapat memicu terjadinya tindakan pelarian diri atau koping yang dapat bersifat positif atau bahkan negatif yang dalam hal ini *cyberloafing*.

Adanya pengaruh tersebut memberikan sebuah pandangan bahwa apakah stres kerja ataukah *self-control* yang mempengaruhi *cyberloafing* terlebih dahulu. Oleh sebab penelitian *cyberloafing* masuk dalam ranah psikologi industri maka peneliti mencoba untuk menyarankan agar menjadikan *self-control* sebagai moderator terhadap stres kerja dan perilaku *cyberloafing*. Sebab hal yang paling mendasar dari industri adalah hal-hal yang berkaitan dengan tingginya peran instansi dengan pegawainya yang dalam hal ini pengaturan beban kerja dan hal yang berkaitan dengan kompensasi yang dapat diterima pegawai.

## 2. Saran Praktis

Terdapat dua saran praktis yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini. Yang pertama merupakan saran yang berkaitan dengan perilaku cyberloafing dan yang kedua merupakan saran untuk meningkatkan *self-control* maupun mengurangi tingkat stres.

Instansi diharapkan dapat memberikan batasan yang jelas pada saat pelaksanaan jam kerja. Dengan adanya aturan dan batasan yang jelas diharapkan hal tersebut dapat memberikan kejelasan terhadap pegawai demi menjaga dan menghindari keikutsertaan pegawai dalam proses terjadinya kegiatan kontra produktif.

Melakukan refreッシング terjadual seperti kegiatan rohani maupun ketersesuaian kompensasi serta kejelasan tugas terhadap pegawai diharapkan dapat membantu menjaga tingkat stres ditaraf yang normal serta meningkatkan *self-control* pegawai



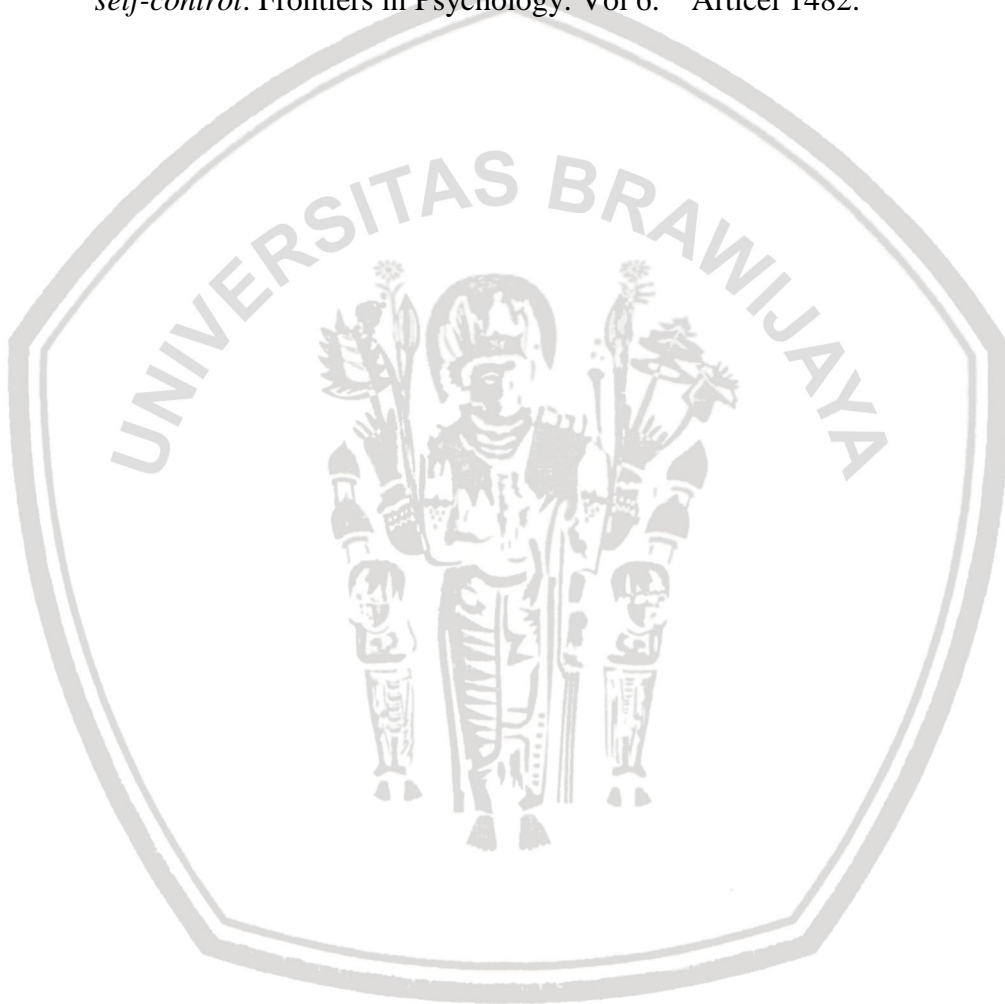
## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Shuaibi, A.S., Shamsudin, F.M., & Subramaniam, C. (2013). *Do human resource management practices matter in reducing cyberloafing at work: Evidence from Jordan*. Journal of WEI Business and Economics, 2(2), 1–11.
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Baturay, M.H., & Toker, S. (2015). *An investigation of the impact of demographics on cyberloafing from an educational setting angle*. Computers in Human Behavior, 50(1), 358–366
- Blanchard, A.L., & Henle, C.A. (2008). *Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control*. Computers in Human Behavior, 24(3), 1067–1084
- Castells, M. (2005). *The Network Society: From knowledge to policy*. The Network Society: From Knowledge to Policy, Edited by Castells M. And Cardoso G., Center for Transatlantic Relations, Lisbon, Portugal.
- Fisher, A. (2004). *Turning clock-watchers into stars*. Fortune, March 22
- Hunik Sri Runing Sawitri 2012. *Role of Internet Experience in Moderating Influence of Work Stressor on Cyberloafing*. Procedia - Social and Behavioral Sciences 2012, vol 57. Article 320 – 324
- Lim, V.K., & Chen, D.J. (2012). *Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work?* Behaviour & Information Technology, 31(4), 343–353
- Jia, R., & Jia, H.H. (2015). *An individual trait-based investigation of employee cyberloafing*. Journal of Information Technology Management, 26(1), 58–71.
- Li, H., Sarathy, R., Zhang, J., & Luo, X. (2014). *Exploring the effects of organizational justice, personal ethics and sanction on internet use policy compliance*. Information Systems Journal, 24(6), 479–502
- Madiha Arshad, Muhammad Aftab, dan HifzaBukhari 2016. *The Impact of Job Characteristics and Role Stressors on Cyberloafing: The Case of Pakistan*. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 6, Issue 12, December 2016 ISSN 2250-3153
- Noratika Ardilasari dan Ari Firmanto (2017) *Hubungan Self-control dan PerilakuCyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil*.Jurnal Ilmiah Psikologi terapan Vol. 5, No.01 Januari 2017ISSN: 2301-8267

Orhan & Cinar (2015). *The relationship between cyber loafing and organizational citizenship behavior: A survey study in Erzurum/Turkey*. Procedia - Social and Behavioral Sciences 207 ( 2015 ) 444 – 453

Weatherbee, Terrance G. (2010), “*Counterproductive Use of Technology at Work: Information and Communications Technologies and Cyberdeviancy*”, Human Resource Management Review, Vol.20, pp. 35-44.

Zhang H, Zhao H, Liu J, Xu Y, and Lu H September 2015. *The dampening effect of employees' future orientation on cyberloafing behaviors: the mediating role of self-control*. Frontiers in Psychology. Vol 6. Articul 1482.







## Lampiran

## Blue Print Aitem Stres Kerja

Dimensi	Pernyataan Item	Norem Item	
		Favorable	Unfavorable
1. Skill Discretion	1. Pekerjaanmu mengharuskan kamu untuk mempelajari hal baru	1	
2. Decision Authority	2. Pekerjaanmu membebaskanmu untuk memilih bagaimana kamu menyelesaikan pekerjaanmu	1	
3. Pscyological demand	3. Kamu bebas dari perselisihan tuntutan yang dibuat oleh orang lain	1	
4. Sosial Suport	4. Kamu terlibat ekpos dalam bahaya atau konflik dengan teman kerjamu	1	

Blue Print *self-control*

Dimensi	Pernyataan Item	Norem Item	
		Favorable	Unfavorable
1. Self-Discipline	1. Bangun pagi sangat susah bagi saya 2. Orang-orang mengatakan bahwa saya memiliki disiplin diri yang kuat 3. Saya kesulitan menghilangkan kebiasaan buruk saya	1	2
2. Nonimpulsive action	4. Saya gampang kehilangan kesabaran 5. Saya sering bertindak tanpa memikirkan semua alternative 6. Saya memiliki masalah konsentrasi	0	3
3. Healthy Habit	7. Saya mampu bekerja secara efisien untuk tujuan jangka panjang 8. Saya melakukan hal-hal tertentu yang buruk bagi saya, jika itu menyenangkan 9. Saya menjalani hidup yang sehat	2	1
4. Work Ethic	10. Saya malas 11. Saya sering melakukan hal secara mendadak	0	2
5. Reliability	12. Saya tidak dapat menjaga rahasia dengan baik 13. Saya dapat diandalkan 14. Saya selalu tepat waktu	2	1

Blue Print *self-control*

Dimensi	Pernyataan Item	Norem Item	
		Favorable	Unfavorable
1. <i>Browsing Related Syberloafing</i>	1. Belanja kebutuhan pribadi secara online 2. Menelusuri situs web yang berhubungan dengan infestasi 3. Menelusuri situs web yang berhubungan dengan infestasi 4. Menelusuri situs web hiburan 5. Menelusuri situs web yang berisi berita umum	5	0
2. <i>Non Work Related E-mail cyberloafing</i>	6. Megnirim email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan 7. Menerima email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan	2	0
3. <i>Interacted Cyberloafing</i>	8. Mengunduh informasi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan 9. Megnunduh game online 10. Mengobrol dengan orang lain menggunakan instant massager 11. Memuat pesan terhadap benda yang tidak berhubungan dengan pekerjaan	4	0

# Validitas Stres Kerja

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	2,4333	1,07265	30
a4	2,2667	,98027	30
a7	2,4333	1,04000	30
a10	2,5333	1,00801	30
total	9,6667	2,65659	30

## Correlations

		a1	a4	a7	a10	total
a1	Pearson Correlation	1	,641**	-,112	-,125	,549**
	Sig. (2-tailed)		,000	,555	,509	,002
	N	30	30	30	30	30
a4	Pearson Correlation	,641**	1	,187	,200	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000		,322	,289	,000
	N	30	30	30	30	30
a7	Pearson Correlation	-,112	,187	1	,594**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,555	,322		,001	,000
	N	30	30	30	30	30
a10	Pearson Correlation	-,125	,200	,594**	1	,635**
	Sig. (2-tailed)	,509	,289	,001		,000
	N	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	,549**	,777**	,641**	,635**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

Validitas *self-control*

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
b1	3,0000	1,05045	30
b2	2,6667	1,06134	30
b3	2,2000	,99655	30
b4	2,6000	,93218	30
b5	2,6667	,99424	30
b6	2,7333	1,11211	30
b8	2,4000	1,10172	30
b9	2,8000	1,12648	30
b10	2,7333	1,08066	30
b11	2,2667	1,08066	30
b12	2,6667	,92227	30
b13	3,0667	,98027	30
b14	2,8667	1,22428	30
b15	2,6667	1,18419	30
total	37,3333	6,76366	30

### Correlations

		b1	b2	b3	b4	b5	b6	b8	b9	b10	b11	b12	b13	b14	b15	total
b1	Pearson	1	,247	,000	,352	,033	,23	,358	,437*	,243	-,122	-	,335	,483*	,360	,621*
	Correlation						6					,107		*		*
	n															
	Sig. (2-tailed)		,187	1,00	,056	,862	,20	,052	,016	,196	,522	,574	,070	,007	,050	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b2	Pearson	,247	1	,293	,244	,577*	-	,177	,173	,100	-,190	-	,055	,018	,210	,391*
	Correlation					*	,10					,294				
	n						7									



	Sig. (2-tailed)	,187		,116	,194	,001	,573	,350	,360	,598	,314	,115	,772	,926	,265	,033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b3	Pearson Correlation	,000	,293	1	,460*	,487*	-,137	-,107	-,117	-,237	,173	,038	-,120	-,203	,029	,315
	Sig. (2-tailed)	1,000	,116		,010	,006	,471	,574	,539	,207	,361	,844	,528	,281	,878	,254
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b4	Pearson Correlation	,352	,244	,460*	1	,298	-,339	-,074	,118	-,144	-,027	-,361	,068	,103	-,031	,341
	Sig. (2-tailed)	,056	,194	,010		,110	,067	,698	,534	,448	,886	,050	,721	,589	,870	,200
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b5	Pearson Correlation	,033	,577*	,487*	,298	1	-,052	,063	,185	-,086	-,203	-,389*	-,083	-,038	-,010	,368
	Sig. (2-tailed)	,862	,001	,006	,110		,785	,741	,328	,653	,281	,034	,665	,843	,959	,152
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b6	Pearson Correlation	,236	-,107	-,137	-	-,052	1	,203	,259	,168	,090	,213	,333	,302	-,044	,351
	Sig. (2-tailed)	,209	,573	,471	,067	,785		,283	,167	,374	,637	,259	,072	,105	,819	,057
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b8	Pearson Correlation	,358	,177	-,107	-	,063	,203	1	,650*	-,023	,023	,102	,134	,450*	,344	,546*
	Sig. (2-tailed)	,052	,350	,574	,698	,741	,283		,000	,903	,903	,592	,480	,013	,063	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

b9	Pearson Correlation	,437*	,173	-,117	,118	,185	,259	,650*	1	,096	,187	- ,166	,418*	,555*	,362*	,683*
	Sig. (2-tailed)	,016	,360	,539	,534	,328	,167	,000		,613	,323	,381	,021	,001	,049	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b10	Pearson Correlation	,243	,100	-,237	- ,144	-,086	,168	-,023	,096	1	,181	,254	,571*	,520*	,144	,451*
	Sig. (2-tailed)	,196	,598	,207	,448	,653	,374	,903	,613		,338	,176	,001	,003	,449	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b11	Pearson Correlation	-,122	-,190	,173	- ,027	-,203	,090	,023	,187	,181	1	,438*	,569*	,106	,422*	,417*
	Sig. (2-tailed)	,522	,314	,361	,886	,281	,637	,903	,323	,338		,015	,001	,577	,020	,022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b12	Pearson Correlation	-,107	-,294	,038	- ,361	- ,389*	,213	,102	-,166	,254	,438*	1	,331	,020	,116	,379
	Sig. (2-tailed)	,574	,115	,844	,050	,034	,259	,592	,381	,176	,015		,074	,915	,542	,345
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b13	Pearson Correlation	,335	,055	-,120	,068	-,083	,333	,134	,418*	,571*	,569*	,331	1	,381*	,257	,673*
	Sig. (2-tailed)	,070	,772	,528	,721	,665	,072	,480	,021	,001	,001	,074		,038	,170	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b14	Pearson Correlation	,483*	,018	-,203	,103	-,038	,302	,450*	,555*	,520*	,106	,020	,381*	1	,254	,655*
	Sig. (2-tailed)	,007	,926	,281	,589	,843	,105	,013	,001	,003	,577	,915	,038		,176	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b15	Pearson	,360	,210	,029	-	-,010	-	,344	,362*	,144	,422*	,116	,257	,254	1	,561*
	Correlation				,031		,04									*
	n						4									
	Sig. (2-tailed)	,050	,265	,878	,870	,959	,81	,063	,049	,449	,020	,542	,170	,176		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
tota	Pearson	,621*	,391*	,215	,241	,268	,35	,546*	,683*	,451*	,417*	,179	,673*	,655*	,561*	1
l	Correlation	*					1	*	*				*	*	*	
	n															
	Sig. (2-tailed)	,000	,033	,254	,200	,152	,05	,002	,000	,012	,022	,345	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

### Validitas Cyberloafing

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
item1	2,3667	,88992	30
item2	1,9333	1,01483	30
item3	2,5667	1,04000	30
item4	2,7000	1,02217	30
item5	2,9000	,92289	30
item6	2,5667	1,10433	30
item7	2,6667	1,18419	30
item8	2,4000	1,00344	30
item9	2,7667	1,13512	30
item10	2,3000	,95231	30
total	25,1667	6,48650	30

Correlations												
		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	total
item1	Pearson	1	,753*	,364*	,390*	,172	,097	,349	,409*	,053	,232	,586*
	Correlation		*									*
	n											

	Sig. (2-tailed)		,000	,048	,033	,363	,610	,059	,025	,779	,217	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	,753*	1	,494*	,412*	,324	,250	,297	,467*	,196	,343	,704*
	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,024	,081	,182	,112	,009	,300	,064	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	,364*	,494*	1	,620*	,564*	,311	,467*	,370*	,087	,101	,691*
	Sig. (2-tailed)	,048	,005		,000	,001	,094	,009	,044	,649	,595	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	,390*	,412*	,620*	1	,662*	,217	,427*	,289	,116	,166	,674*
	Sig. (2-tailed)	,033	,024	,000		,000	,250	,019	,121	,542	,379	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	,172	,324	,564*	,662*	1	,531*	,189	,119	-,023	-,004	,550*
	Sig. (2-tailed)	,363	,081	,001	,000		,003	,316	,531	,904	,984	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item6	Pearson Correlation	,097	,250	,311	,217	,531*	1	,308	,380*	,384*	,423*	,627*
	Sig. (2-tailed)	,610	,182	,094	,250	,003		,098	,039	,036	,020	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item7	Pearson Correlation	,349	,297	,467*	,427*	,189	,308	1	,522*	,505*	,245	,703*
	Sig. (2-tailed)	,059	,112	,009	,019	,316	,098		,003	,004	,193	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item8	Pearson Correlation	,409*	,467*	,370*	,289	,119	,380*	,522*	1	,599*	,447*	,736*
	Sig. (2-tailed)	,025	,009	,044	,121	,531	,039	,003		,000	,013	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item9	Pearson Correlation	,053	,196	,087	,116	-,023	,384*	,505*	,599*	1	,226	,525*
	Sig. (2-tailed)	,779	,300	,649	,542	,904	,036	,004	,000		,229	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item10	Pearson Correlation	,232	,343	,101	,166	-,004	,423*	,245	,447*	,226	1	,500*
	Sig. (2-tailed)	,217	,064	,595	,379	,984	,020	,193	,013	,229		,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	,586*	,704*	,691*	,674*	,550*	,627*	,703*	,736*	,525*	,500**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,003	,005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

### Reliabilitas Stress Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,796	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR1B	9,7241	4,921	,497	,797
VAR4B	9,2414	4,333	,808	,655
VAR7B	10,0345	4,463	,491	,816
VAR10B	9,0690	4,495	,693	,705

### Reliabilitas *Self-control*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,935	14

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR01C	39,7333	35,168	,673	,931
VAR02C	40,2000	32,303	,847	,925
VAR03C	40,5000	35,224	,495	,936
VAR04C	40,0333	34,930	,680	,930



VAR05C	39,9667	35,826	,489	,935
VAR06C	39,9333	35,582	,511	,935
VAR08C	40,1333	33,775	,712	,929
VAR09C	40,1667	33,523	,711	,929
VAR0010C	40,3333	33,057	,760	,928
VAR0011C	39,8000	34,579	,793	,928
VAR0012C	39,9667	35,689	,701	,931
VAR0013C	40,2333	33,426	,798	,926
VAR0014C	40,1667	33,937	,807	,927
VAR0015C	40,4333	31,909	,747	,929

#### Reliabilitas *Cyberloafing*

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	10

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR2A	27,8667	21,223	,611	,753
VAR4A	27,2667	25,099	,471	,775
VAR5A	27,3333	26,299	,420	,782
VAR6A	28,1333	22,051	,728	,742
VAR7A	27,9667	20,447	,777	,728
VAR9A	28,1000	25,266	,277	,796
VAR10A	26,9667	26,378	,724	,776
VAR11A	28,3667	25,413	,298	,792
VAR13A	28,4000	21,076	,392	,804
VAR14A	27,4000	24,938	,448	,776

## Uji Hipotetik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
x1(Stres Kerja)	55	8,00	15,00	603,00	10,9636	1,58656	2,517
Y( <i>cyberloafing</i> )	55	12,00	29,00	1053,00	19,1455	4,72354	22,312
x2 ( <i>Self-Control</i> )	55	32,00	54,00	2314,00	42,0727	4,98091	24,809
Valid N (listwise)	55						

## Frekwensi

streskategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	21	38,2	38,2	38,2
sedang	34	61,8	61,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

selfkategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	23	41,8	41,8	41,8
sedang	32	58,2	58,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

cyberkategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sedang	25	45,5	45,5	45,5
rendah	30	54,5	54,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

## Uji Linearitas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x1	Between Groups	(Combined)	97,323	6	16,221	,703	,649
		Linearity	59,977	1	59,977	2,599	,113
		Deviation from Linearity	37,347	5	7,469	,324	,896
	Within Groups		1107,513	48	23,073		
	Total		1204,836	54			

## Uji Normalitas Kolmogorov Residual

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,38864516
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,056
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

## Uji Heterokedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4,273	4,282		-,998	,323
	x1	,209	,229	,125	,915	,364
	x2	,129	,073	,241	1,774	,082

a. Dependent Variable: RES2heterodastisitas

## Uji Multikolienaritas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,417	7,288		3,488	,001		
	x1	,516	,389	,173	1,328	,190	,972	1,028
	x2	-,284	,124	-,299	-2,289	,026	,972	1,028

a. Dependent Variable: y

## Uji T dan F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,785	2	82,393	4,119	,022 <sup>b</sup>
	Residual	1040,051	52	20,001		
	Total	1204,836	54			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25,417	7,288		,001
	x1	,516	,389	,173	,190
	x2	-,284	,124	-,299	,026

a. Dependent Variable: y

#### Kategorisasi Umur

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-35	34	61,8	61,8	61,8
	36-45	15	27,3	27,3	89,1
	46-55	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dimitrij Brynt Narahendra Wororistya

NIM : 125120307111068

Jurusan : Psikologi

Institusi : Universitas Brawijaya

Menyatakan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul  
“PENGARUH STRES KERJA DAN SELF-CONTROL TERHADAP  
PERILAKU CYBERLOAFING” benar-benar karya saya sendiri, bukan  
skripsi milik orang lain, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah  
dicantumkan sumbernya dan tertulis dalam daftar pustaka. Apabila  
dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya akan  
bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang  
diberlakukan Universitas Brawijaya.

Malang, 11 Februarin 2019

Yang membuat pernyataan,

Dimitrij Brynt Narahendra Wororistya

NIM. 125120307111068